



HAL
open science

Les idées corporatistes dans la doctrine française en droit du travail depuis l'entre-deux-guerres

Jordan Poulet

► **To cite this version:**

Jordan Poulet. Les idées corporatistes dans la doctrine française en droit du travail depuis l'entre-deux-guerres. Droit. Université de Lorraine, 2021. Français. NNT : 2021LORR0282 . tel-03690509

HAL Id: tel-03690509

<https://hal.univ-lorraine.fr/tel-03690509v1>

Submitted on 8 Jun 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



AVERTISSEMENT

Ce document est le fruit d'un long travail approuvé par le jury de soutenance et mis à disposition de l'ensemble de la communauté universitaire élargie.

Il est soumis à la propriété intellectuelle de l'auteur. Ceci implique une obligation de citation et de référencement lors de l'utilisation de ce document.

D'autre part, toute contrefaçon, plagiat, reproduction illicite encourt une poursuite pénale.

Contact : ddoc-theses-contact@univ-lorraine.fr

LIENS

Code de la Propriété Intellectuelle. articles L 122. 4

Code de la Propriété Intellectuelle. articles L 335.2- L 335.10

http://www.cfcopies.com/V2/leg/leg_droi.php

<http://www.culture.gouv.fr/culture/infos-pratiques/droits/protection.htm>

UNIVERSITÉ DE LORRAINE
FACULTÉ DE DROIT, SCIENCES ÉCONOMIQUES ET GESTION DE NANCY

**LES IDÉES CORPORATISTES DANS LA
DOCTRINE FRANÇAISE EN DROIT DU
TRAVAIL DEPUIS L'ENTRE-DEUX-
GUERRES**

Thèse en vue de l'obtention du grade de Docteur en Histoire du Droit
présentée et soutenue publiquement le 26 novembre 2021 par

Jordan POULET

Sous la direction de Monsieur le Professeur Patrice ADAM
et de Monsieur le Professeur Antoine ASTAING

Tome I

Membres du jury :

Monsieur Patrice ADAM,

Professeur à l'Université de Lorraine

Monsieur Antoine ASTAING,

Professeur à l'Université de Lorraine

Madame Marta PEGUERA POCH,

Professeure à l'Université de Lorraine

Monsieur Christophe RADÉ,

Professeur à l'Université de Bordeaux, rapporteur

Madame Jeanne-Marie TUFFÉRY-ANDRIEU,

Professeure à l'Université de Strasbourg, rapporteure, présidente du jury

Monsieur Pierre-Yves VERKINDT,

Professeur émérite à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

**LES IDÉES CORPORATISTES DANS LA
DOCTRINE FRANÇAISE EN DROIT DU
TRAVAIL DEPUIS L'ENTRE-DEUX-GUERRES**

Thèse en vue de l'obtention du grade de Docteur en Histoire du Droit
présentée et soutenue publiquement le 26 novembre 2021 par

Jordan POULET

Sous la direction de Monsieur le Professeur Patrice ADAM et
de Monsieur le Professeur Antoine ASTAING

Tome I

Membres du jury :

Monsieur Patrice ADAM,

Professeur à l'Université de Lorraine

Monsieur Antoine ASTAING,

Professeur à l'Université de Lorraine

Madame Marta PEGUERA POCH,

Professeure à l'Université de Lorraine

Monsieur Christophe RADÉ,

Professeur à l'Université de Bordeaux, rapporteur

Madame Jeanne-Marie TUFFÉRY-ANDRIEU,

Professeure à l'Université de Strasbourg, rapporteure, présidente du jury

Monsieur Pierre-Yves VERKINDT,

Professeur émérite à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

L'Université n'entend donner ni approbation, ni improbation aux opinions émises dans cette thèse, celles-ci devant être considérées comme propres à leur auteur.

Tome I

Remerciements

Je tiens en premier lieu à remercier Messieurs les Professeurs Patrice Adam et Antoine Astaïng pour leur confiance sans faille, leurs conseils avisés et leur présence rassurante en tant que directeurs de thèse.

J'adresse mes remerciements les plus sincères à Mesdames les Professeures Marta Peguera Poch et Jeanne-Marie Tufféry-Andrieu, ainsi qu'à Messieurs les Professeurs Christophe Radé et Pierre-Yves Verkindt pour avoir accepté de faire partie du jury de cette thèse.

Je remercie famille, proches et amis pour leur soutien total, à tout point de vue et sans condition.

Mes pensées les plus chaleureuses vont également aux personnes que j'ai rencontrées dans cette aventure universitaire. Chacune d'entre elles a joué un rôle particulier et a apporté sa pierre dans cette longue odyssée. Par leurs mots, par leur présence, par leur histoire, par leur expérience, ces personnes m'ont fait grandir à plus d'un titre et toutes conserveront une place spéciale pour moi. Cela vise notamment Julien, Pierre, Maëlle, Aurélie, Sacha, Mathilde, Hélène, Nicole, Savinien, Gabrielle, Guillaume et Samantha.

Les conditions optimales dans lesquelles j'ai pu mener à bien cette thèse sont le fruit d'un travail remarquable de la part de l'équipe administrative de l'Institut François Géný. La présence rassurante de celle-ci et les moyens mis à notre disposition ne peuvent que nous permettre d'évoluer de la meilleure façon possible. J'en profite pour remercier Monsieur le Professeur Julien Lapointe, Directeur de l'Institut François Géný, pour sa figure tutélaire et sa franche bienveillance.

Il m'est impossible de terminer ces remerciements sans évoquer le manque provoqué par la disparition de Monsieur Jean-François Gicquel. Ce manque dépasse mon propre cas : solaire, bienveillant, sincère et naturel, il laisse un vide immense dans la vie de ses proches, de ses étudiants, des doctorants et du personnel. Ce manque, à titre personnel, me fait rappeler qu'il crût en moi pour cette aventure doctorale. Certains mots, certaines conversations sont gravés dans ma mémoire et me guideront à plus d'un titre dans ma vie.

Table des sigles et abréviations

ADV : Archives départementales des Vosges

AGFPN : Association de gestion du fonds paritaire national

ANI : accord national interprofessionnel

APD : analyse propositionnelle du discours

c/ : contre

CA : conseil d'administration

CE : comité d'entreprise

CESE : Conseil économique, social et environnemental

CFDT : Confédération française démocratique du travail

CFE-CGC : Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres

CFTC : Confédération française des travailleurs chrétiens

CGPF : Confédération générale du patronat français

CGPME : Confédération générale des petites et moyennes entreprises

CGT : Confédération générale du travail

CHSCT : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

CISL : Confédération internationale des syndicats libres

CNAM : Conservatoire national des arts et métiers

CNE : Conseil national économique

CNR : Conseil national de la Résistance

CNRS : Centre national de la recherche scientifique

coll. : collection

CPME : Confédération des petites et moyennes entreprises

CPRI : commissions paritaires régionales interprofessionnelles

CSE : comité social et économique

CSM : Conseil supérieur de la magistrature

CUFPA : Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance

dir. : direction

DP : délégués du personnel

DUP : délégation unique du personnel

éd. : édition

EDF : Électricité de France

et al. : *et alii*

FNSEA : Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles

FO : Force ouvrière

FSU : Fédération syndicale unitaire

GDF : Gaz de France

ibid. : *ibidem*

IECS : Institut d'études corporatives et sociales

in : dans

IRP : institutions représentatives du personnel

JORF : Journal officiel de la République française

MARD : modes alternatifs de règlement des différends

MEDEF : Mouvement des entreprises de France

MRP : Mouvement républicain populaire

n° : numéro

NAO : négociation annuelle obligatoire

OIT : Organisation internationale du Travail

op. cit. : *opus citatum*

OPCA : organismes paritaires collecteurs agréés

OPCO : opérateur de compétences

p. : page

passim. : en différents endroits

PPF : Parti populaire français

préf. : préface

PTT : Postes, télégraphes et téléphones

RATP : Régie autonome des transports parisiens

RSE : responsabilité sociale des entreprises

RSI : Régime social des indépendants

SFIO : Section française de l'Internationale ouvrière

SNCF : Société nationale des chemins de fer français

SUD : Solidaires, unitaires, démocratiques

SYNDEAC : Syndicat des entreprises artistiques et culturelles

TPE : très petites entreprises

U2P : Union des entreprises de proximité

UPA : Union professionnelle artisanale

URSSAF : Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales

USM : Union syndicale de la magistrature

Sommaire

Partie I : Une cartographie des idées corporatistes.....	39
Titre 1 : La figure du corporatisme d'État	40
Chapitre 1 : Le modèle corporatif initial	41
Chapitre 2 : Le modèle du corporatisme d'État organisateur.....	84
Chapitre 3 : Le modèle du néo-corporatisme	147
Titre 2 : La figure du corporatisme social	175
Chapitre 1 : La définition du corporatisme social.....	176
Chapitre 2 : Le corporatisme social en droit du travail.....	208
Partie II : La réception des idées corporatistes dans la doctrine en droit du travail....	247
Titre 1 : Corporatisme d'État et droit du travail.....	248
Chapitre 1 : Modèle corporatif initial, corporatisme d'État organisateur et droit du travail	249
Chapitre 2 : Néo-corporatisme et droit du travail	290
Titre 2 : Corporatisme social et droit du travail	347
Chapitre 1 : Les ressorts d'une vision néo-libérale du droit du travail.....	349
Chapitre 2 : Une délégalisation du droit du travail ?	402

Introduction

Le droit du travail¹ de notre temps est-il un droit corporatiste ?

La question peut surprendre, voire interloquer. Pourtant, elle repose sur le constat implacable d'une utilisation fréquente du vocable « corporatiste », c'est-à-dire des termes « *corporation* », « *corporatisme* » et « *néo-corporatisme* ». Cette récurrence se fait jour dans un grand nombre de revues, spécialisées ou non, pour caractériser des phénomènes sociojuridiques variés. Le droit du travail n'est pas en reste : il est possible d'observer, dans les discours savants portant sur la matière, une multiplication des références au corporatisme. Entre 1990 et 2018, quatre-vingt-cinq articles de la revue *Droit Social* font appel au seul terme de « *corporatisme* ».

Cependant, les liens tissés dans les discours doctrinaux entre corporatisme et droit du travail sont bien plus anciens que cela². Le mouvement est si profond que certains auteurs s'interrogent toujours aujourd'hui sur la pertinence d'un tel rapprochement³. En 1986, Gérard Lyon-Caen, dans un article de *Droit Social*, s'étonnait déjà de la grande fréquence des termes

¹ Gérard Aubin et Jacques Bouveresse, *Introduction historique au droit du travail*, Presses universitaires de France, 1995, p. 9 : « *Le droit du travail régit les relations professionnelles, individuelles et collectives, entre les employeurs et les salariés. Le travail indépendant lui échappe, car ce droit appelé jadis « droit ouvrier » ou « législation industrielle » est un droit de la subordination : il y a d'un côté ceux qui commandent, et de l'autre ceux qui obéissent, qui acceptent, moyennant rémunération, d'œuvrer pour le compte et sous l'autorité d'autrui. Un droit du travail subordonné a toujours existé. (...) Pour les besoins de l'ordre public, la monarchie donnera à la réglementation du travail un contenu et un cadre : celui du « métier », à la fois protecteur et contraignant. De cette emprise des statuts et des monopoles, la Révolution fit table rase. (...) Il y a une autre hypothèse, plus féconde : celle d'un projet collectif, défini dans ses lignes directrices dès 1789, et qui, loin de négliger le travail pour l'abandonner au jeu sans pitié du marché, le conçoit dans les catégories de la responsabilité et de la liberté ».*

² Jean Brethe de la Gressaye, « Les transformations juridiques de l'entreprise patronale », *Droit Social*, 1939, p. 4 : « (...) l'entreprise a son Droit corporatif, qui règle notamment les rapports entre l'employeur et son personnel. Il est constitué par le règlement d'atelier, qui est propre à l'entreprise, et est généralement l'œuvre unilatérale du patron et par la convention collective de travail, qui, elle, résulte d'un accord entre patrons et ouvriers, et qui peut être soit particulière à une entreprise, soit commune à plusieurs entreprises de la profession si elle a été conclue entre syndicats, ce qui est le cas normal aujourd'hui ».

³ David Deroussin, « L'idée corporative saisie par les juristes : de la corporation au pluralisme juridique ? », *Les Études Sociales*, 2013, p. 147 : « *La globalisation des échanges, l'effacement des législateurs nationaux (...) rendent de moins en moins opératoire la référence au cadre national sur laquelle s'est construite l'architecture juridique de nos sociétés. A-t-il cependant fallu attendre l'émergence de tels phénomènes pour s'interroger sur la légitimité du monopole étatique sur la production du droit ? La nouveauté réside-t-elle (...) dans l'existence d'ordres juridiques nationaux fondés sur le principe d'égalité civile ? Sur ce point, la réflexion suscitée par l'idée corporative au tournant des XIX^e et XX^e siècles frappe tant par ses implications potentielles (coexistence de plusieurs systèmes juridiques) que par la quantité de publications auxquelles elle donne lieu (...) ».*

« corporation », « corporatisme » et « néo-corporatisme », tentant de savoir si ces termes étaient appropriés pour qualifier les évolutions en droit du travail⁴. L'année suivante, Monsieur le Professeur Alain Supiot se posait la même question, au sein de la revue *Droit et Société*, pour le seul terme de « néo-corporatisme » : « Il est sûr que l'idéologie corporatiste, qui a connu de beaux jours dans les revues juridiques et économiques jusqu'en 1944 inclusivement, n'apparaît plus depuis comme un projet explicite d'organisation des relations professionnelles. Il est moins sûr que ce soudain silence traduise une absence de pratiques juridiques corporatistes »⁵. L'intérêt encore très prononcé pour le corporatisme prouve qu'il y a un réel besoin de poursuivre leurs travaux, grâce à une approche nourrie par l'histoire et tenant compte des évolutions actuelles du droit du travail⁶.

Cet intérêt pour le corporatisme, même sous les traits sémantiques du « néo-corporatisme », ne peut susciter qu'une grande curiosité chez le juriste travailliste. En effet, le corporatisme⁷ est immédiatement associé à la corporation⁸ d'Ancien Régime ou bien à la doctrine⁹ en vigueur sous le régime de Vichy¹⁰. Or, *a priori*, l'organisation corporative d'Ancien Régime a disparu avec les événements révolutionnaires¹¹. De la même manière, l'ordre corporatif vichyste, en tant que tel, n'existe plus depuis la Libération¹². Alors pourquoi

⁴ Gérard Lyon-Caen, « Corporation, corporatisme, néo-corporatisme », *Droit Social*, 1986, p. 742 : « Les erreurs de vocabulaire sont les plus graves en droit comme en politique. Il existe une tendance dangereuse à utiliser le mot corporatisme pour qualifier n'importe quel phénomène de société (...) ».

⁵ Alain Supiot, « Actualité de Durkheim. Notes sur le néo-corporatisme en France », *Droit et Société*, 1987, p. 177-178.

⁶ David Deroussin, « L'idée corporative... », *op. cit.*, p. 184-185 : « La réflexion sur l'idée corporative n'aura donc pas accouché, sur le plan théorique, de conceptions juridiques très fermes (...), ce qui explique la persistance de certaines ambiguïtés, sans doute volontairement entretenues, après la Libération. (...). S'agit-il pour autant d'un échec ? Peut-être pas, dans la mesure où, pour nombre de nos juristes, il s'est au fond agi, tout en prenant acte du développement du phénomène corporatif, de contenir les revendications politiques autonomistes et d'éviter l'affrontement des corps sociaux en organisant leur coexistence pacifique... sous le regard évidemment de l'État ».

⁷ Gérard Cornu, *Vocabulaire juridique*, Presses universitaires de France, 2012, p. 272 : « Régime social dans lequel les organisations professionnelles sont obligatoires, composées de représentants des employeurs et des travailleurs, contrôlées par les pouvoirs publics et investies d'une autorité par délégation de l'État (terme formé par analogie avec les anciennes corporations) ».

⁸ *Ibid.* : « Sous l'Ancien Régime, groupement rassemblant ceux qui exerçaient un même métier juré ».

⁹ *Ibid.* : « Doctrine préconisant l'organisation systématique des différentes professions en corporations (...) ».

¹⁰ Jean-Pierre Le Crom, *Syndicats nous voilà ! Vichy et le corporatisme*, Les Éditions de l'Atelier, 1995, p. 13 : « Le corporatisme connaît une nouvelle jeunesse. (...). En France, au contraire, l'avenir de ce concept semble irrémédiablement bouché. Indéfectiblement utilisé de manière négative, il reste lié dans la mémoire collective à la période noire de l'Occupation (...) ».

¹¹ Décret du 14 juin 1791 relatif aux assemblées d'ouvriers et artisans de même état et profession, dit « Loi Le Chapelier », Recueil Duvergier, Article 1^{er} : « L'anéantissement de toutes les espèces de corporations des citoyens du même état et profession étant une des bases fondamentales de la constitution française, il est défendu de les rétablir de fait, sous quelque prétexte et quelque forme que ce soit ».

¹² Ordonnance du 9 août 1944 relative au rétablissement de la légalité républicaine sur le territoire continental, JORF (Alger), 10 août 1944, Article 1^{er} : « La forme du Gouvernement de la France est et demeure la République ».

cette multiplication des références au corporatisme alors que ce dernier n'est pas un mot du langage du droit, mais relève plutôt du métalangage ? Sous couvert de modernité, ou plus justement de modernisation comme il est de coutume désormais d'intituler ou de promouvoir les lois sociales, le droit du travail¹³ contemporain tenterait-il de réhabiliter une partie du droit d'hier¹⁴ ?

Le cadre de l'étude doit être strictement délimité. Cette dernière ne portera pas sur l'organisation corporative en elle-même, en tant qu'ensemble institutionnel. Elle portera sur « l'idée » que s'en font les auteurs de la doctrine, notamment juridique¹⁵. Il conviendra, dans cette étude, de définir précisément ces « idées corporatistes », qui sont autant de représentations du réel. Il sera nécessaire, ensuite, de confronter ces idées à la réalité des données du droit du travail selon les discours spécialisés.

Évaluer les représentations à l'aune des normes du droit du travail, et non de l'ensemble des normes du droit social¹⁶, relève d'une logique scientifique. Le corporatisme ouvre des

En droit celle-ci n'a pas cessé d'exister » et Article 2 : « Sont, en conséquence, nuls et de nul effet tous les actes constitutionnels législatifs ou réglementaires, ainsi que les arrêtés pris pour leur exécution, sous quelque dénomination que ce soit, promulgués sur le territoire continental postérieurement au 16 juin 1940 et jusqu'au rétablissement du Gouvernement provisoire de la République française. Cette nullité doit être expressément constatée ».

¹³ Norbert Olszak, *Histoire du droit du travail*, Presses universitaires de France, 1999, p. 3 : « *Le droit du travail est une des branches les plus récentes du droit français. Elle est apparue dans les années 1930 en se dégageant du droit civil sur la base d'un nouveau Code, promulgué livre après livre entre 1910 et 1927, et sous la tutelle d'une nouvelle formation de la Cour de cassation, la Chambre sociale établie en 1938* ».

¹⁴ *Ibid.* : « *Cependant le travail a toujours fait l'objet de dispositions juridiques particulières, à la mesure de son importance économique et sociale, et on parlait auparavant de « législation ouvrière » ou de « législation industrielle », selon l'intitulé du cours semestriel à option introduit en 1889 dans le programme de la licence en droit* ».

¹⁵ Patrick Morvan, « La notion de doctrine », *Recueil Dalloz*, 2005, p. 2421 : « *Pour l'essentiel, la doctrine serait un « corps » de juristes de métier, indépendants par rapport au pouvoir politique et à l'argent (...)* ».

¹⁶ Norbert Olszak, *Histoire du droit du travail...*, *op. cit.*, p. 3 : « *Le développement de ces règles et leur complément massif par d'autres normes, issues des conventions collectives ou de la jurisprudence, ont favorisé l'autonomie d'une discipline qui a atteint rapidement une grande complexité, d'autant plus que la constitution parallèle d'un système de sécurité sociale fortement lié au travail a permis de l'élargir en la qualifiant de « droit social »* ». Il convient à ce stade d'apporter des précisions à propos de la temporalité attachée à la matière « droit du travail », qui sera étudiée au prisme de la doctrine. Il est considéré ici que le droit du travail apparaît en 1841 au moment où la loi du 22 mars peut être vue comme la première loi sociale, à propos du travail des enfants spécifiquement. L'année 1889 marque un tournant pour le droit du travail. Celui-ci s'institutionnalise en tant que discipline scientifique. Autrement dit, les premières évolutions législatives sont enseignées dans les facultés. Les appellations de « législation ouvrière » et de « législation industrielle » seront parfois utilisées pour souligner l'esprit particulier d'une discipline qui ne bénéficiera d'une certaine autonomie qu'à partir de l'entre-deux-guerres. C'est donc pour souligner cette autonomie que l'appellation de « droit du travail » sera constamment reprise pour caractériser cette période allant de l'entre-deux-guerres à aujourd'hui. En effet, l'appellation de « droit social » n'apparaîtra que très peu étant donné que le droit de la protection sociale est exclu du champ d'étude. Elle ne surviendra que pour signaler la mention de données qui se rapportent justement à ce domaine précis. Enfin, l'appellation de « législation sociale » sera utilisée de façon alternative à celle de « droit du travail ».

perspectives suffisamment larges pour que ne soient pas défrichés des domaines d'études relevant de la protection sociale. Pourtant, dans les revues spécialisées, les liens semblent évidents entre cette dernière et le corporatisme¹⁷. Ils sont surtout très nombreux. Si l'Assurance chômage est fréquemment interrogée à travers le prisme du corporatisme¹⁸, elle est loin d'être la seule. Les enjeux potentiels du corporatisme dans le champ de la protection sociale apparaissent comme étant très importants¹⁹. La spécificité de ce domaine requiert d'avoir des connaissances suffisantes avant de pouvoir avancer l'hypothèse d'une correspondance avec le corporatisme. C'est donc la technicité de la protection sociale qui justifie son exclusion du champ d'études. Pour autant, les liens entre celle-ci et le corporatisme ne seront pas occultés. Ils ne feront pas l'objet d'un réel examen, mais d'une mention et de quelques explications. L'étude doit permettre de faire comprendre que le corporatisme est en mesure d'influer sur toutes les données du droit social. De cette façon, elle pourra peut-être inspirer d'autres travaux qui corroboreront, ou infirmeront, ces liens présumés entre corporatisme et protection sociale.

De façon générale, la très grande diversité des domaines du droit social auxquels était accolée l'étiquette corporatiste a rendu nécessaire une étude des domaines sur lesquels les références au corporatisme étaient les plus nombreuses et surtout les plus denses. De la sorte, certaines questions ne font l'objet que de quelques développements ou bien sont mises de côté, afin de ne pas surcharger l'ensemble et surtout de proposer des analyses qui se veulent précises sur les domaines valorisés. Cette exclusion concerne effectivement des points importants, tels que le livret ouvrier, la création de la Chambre sociale de la Cour de cassation, les conseils de prud'hommes, l'inspection du travail, les Assurances sociales ou, plus globalement donc, la protection sociale.

¹⁷ Béatrice Majnoni d'Intigno, « Réponse à Jean-Jacques Dupeyroux », *Droit Social*, 1990, p. 904 : « *Que défendez-vous ? Le statu-quo qui arrange les corporatismes et les lobbies ? Vous, le pape de la Sécurité sociale, que proposez-vous ? De respecter les tabous et de laisser se dégrader la situation ?* ».

¹⁸ Jean-Claude Barbier, « Marché du travail : organiser les intermédiaires », *Droit Social*, 2018, p. 291 : « *L'idée d'une universalisation est bien dans l'esprit du temps, et tend à essayer de « ringardiser » toute pratique liée à ce qui est présenté comme effet de « corporatisme ». L'assurance chômage française relève en effet, comme toutes les assurances sociales existant en Europe, de ce que le chercheur Esping-Andersen a qualifié dans les années 1990 de « modèle corporatiste-conservateur » pour décrire à la fois la façon allemande et française d'indemnisation, marquée par la relation cotisation-prestation* ».

¹⁹ Jean-Pierre Davant, « Réforme de l'assurance maladie : ce qui a conduit la Mutualité française à participer à un « comité de vigilance », véritable front anti-conservateur », *Droit Social*, 1996, p. 308 : « *Si, sous l'influence des forces conservatrices et des corporatismes, ces réformes ne devaient pas être menées à bonnes fins, si ces réformes ne permettaient pas une amélioration de la qualité des soins et de leur prise en charge collective, une réduction des gaspillages et des inégalités d'accès aux soins, il ne resterait plus de ce plan qu'une augmentation des prélèvements obligatoires et le retour à la spirale infernale à laquelle avaient conduit la quinzaine de plans qui ont été mis en œuvre au cours des deux dernières décennies avec les résultats que l'on connaît* ».

Les contours du sujet offraient déjà l'occasion de réaliser des développements qui se veulent amples. En effet, proposer une histoire des idées corporatistes et une confrontation avec certaines données du droit du travail permet de découvrir un terrain inconnu. La question de la réalité du corporatisme en droit du travail français peut permettre d'ouvrir de très nombreuses portes. Mais dans un souci de clarté et dans la volonté de rester dans un volume de pages raisonnable, certaines œuvres, notamment des ouvrages, n'ont pas fait l'objet d'une présentation poussée même si leur étude, elle, l'a été. Le choix de se cantonner aux revues et aux ouvrages de référence, notamment dans les autres disciplines que le droit, était donc délibéré. De la même manière, l'ampleur du sujet n'a pas permis de pousser plus loin certaines analyses, notamment sur les toutes dernières évolutions du droit du travail. Les dernières références au corporatisme en droit du travail ont été collectées à la fin de l'année civile 2018. Il était nécessaire de définir une période précise de dépouillement, un an en l'occurrence, afin de se concentrer sur l'analyse des données récupérées. Aussi, les références au corporatisme étaient bien moins nombreuses sur les toutes dernières évolutions sociales, comme la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 sur le volet de la formation professionnelle notamment.

Il faut garder à l'esprit que l'étude proposée est une étude historique du corporatisme en tant que mouvement d'idées. Cette originalité vaut également pour l'étude des données du droit du travail au prisme du corporatisme : l'ambition était de proposer une vision à un moment donné, autrement dit d'établir l'hypothèse étayée de l'existence d'un droit du travail corporatiste à l'échelle de ces dernières années. La volonté de rester au plus près des toutes dernières évolutions de la matière n'est cependant pas feinte. En effet, la seconde partie de la thèse intègre des références doctrinales apparues après la fin de l'année civile 2018. Elles sont le fruit de lectures attentives sur les volets du droit du travail qui sont, au regard des conclusions issues de la première partie de la thèse, les plus fréquemment confrontés au corporatisme. L'ambition était donc bien de donner à cette thèse la coloration la plus actuelle possible.

La délimitation géographique du sujet suit une logique intellectuelle et pratique : étudier les discours issus de revues françaises est une tâche suffisamment ample au vu du nombre de références au corporatisme. Celles qui émanent d'auteurs étrangers sont très ponctuelles et choisies uniquement parce qu'elles appuient le propos initial. Les idées corporatistes, comme cela sera vu plus tard, furent diversement appréciées historiquement pour nourrir des projets sociopolitiques et économiques dans les autres pays. Elles ont donc une signification

essentiellement nationale²⁰. Bien sûr, ces différentes représentations pourraient nourrir des travaux en droit comparé. C'est notamment le cas en droit du travail. Certains auteurs italiens saisissent aussi le corporatisme comme un objet susceptible de caractériser certaines données de la discipline²¹. Mettre en parallèle l'étendue du corporatisme dans les droits du travail français et italiens ne serait pas une tâche dénuée d'intérêt. En tout état de cause, l'enjeu de la présente étude sera d'utiliser les références étrangères de façon ponctuelle pour aider à la compréhension du corporatisme en France.

Le cadre de l'étude ne permet nécessairement pas d'exploiter toute la richesse de l'objet corporatiste. Deux exemples permettent de s'en persuader. En tant qu'organisation sociopolitique, le corporatisme est susceptible d'avoir alimenté l'esprit de la construction européenne²². La question de savoir si une telle influence perdure encore aujourd'hui²³ est tout à fait pertinente et mérite d'être approfondie. De la même manière, le silence des auteurs en droit du travail quant à l'application de l'organisation professionnelle corporative vichyste dans les colonies interroge. Cela d'autant plus que le droit du travail se place naturellement au carrefour d'enjeux sociétaux importants au sein desquels les questions européennes et coloniales occupent une place importante²⁴.

²⁰ Paul Hubert-Valleroux, « Le mouvement corporatif en Europe », *La Réforme Sociale*, 1888, p. 536-537 : « Mais tandis que les anciennes corporations avaient partout sensiblement la même figure, le mouvement actuel a de si différentes faces qu'il le faut examiner séparément dans les divers pays ».

²¹ Adalberto Perulli, « Observations sur les réformes de la législation du travail en Europe », *Revue de Droit du Travail*, 2015, p. 176 : « La tendance à la « corporisation » des systèmes de relations industrielles affecte profondément le système traditionnel des sources du droit du travail. (...) En Italie, l'article 8 de la loi n° 148/2011 met bien en évidence cette tendance ».

²² Christophe Bouillaud, « La genèse de la CEE. Une coproduction des technocrates, des politiques et du patronat ? », *Politique Européenne*, 2013, p. 168 : « Elle s'exprime pleinement sous Vichy dans la doctrine « corporative », ou encore « communautaire ». Elle entend ainsi organiser la vie économique et sociale de la nation sous l'égide bienveillante d'un État français aux mains des penseurs de la « troisième voie ». Or, loin de sombrer avec le régime de Vichy, cette doctrine trouve selon A. Cohen une reconversion rapide après la Seconde Guerre mondiale à la fois dans le « fédéralisme » (européen) et dans le « keynésianisme » ».

²³ Ural Ayberk et François-Pierre Schenker, « Des lobbies européens entre pluralisme et clientélisme », *Revue Française de Science Politique*, 1998, p. 753 : « Le modèle corporatiste européen concerne essentiellement l'UNICE, le CEEP, la CES et la Commission. Ces groupes disposent d'un monopole de représentation en matière de politique sociale communautaire. À ce titre, ils articulent et même agrègent en même temps certains types d'intérêts ».

²⁴ Jacques Ribas, « La « Révolution sociale du XX^e siècle » », *Droit Social*, 1957, p. 625 : « Face à ce monde en perpétuel devenir, les règles de droit, tout en assurant la permanence de certains principes et les transitions nécessaires, ne peuvent rester figées. Il en est particulièrement ainsi pour le Droit social si proche de l'homme (...). (...) l'évolution de la situation en Afrique du Nord et en Afrique Noire peut avoir des répercussions sur la main-d'œuvre algérienne et métropolitaine. Les progrès de l'automatisation, de l'industrie atomique ou pétrolière modifieront non seulement les qualifications demandées, mais aussi la répartition géographique de l'activité économique ».

Mais plus globalement, exclure du cadre de l'étude l'organisation corporative en elle-même conduit à ne pas évoquer certaines sources, notamment les chartes corporatives. Pourtant, ces dernières peuvent contenir de précieux enseignements, en lien direct avec le sujet d'étude. En effet, la réglementation corporative met en lumière une forme de solidarité que les discours sur le phénomène corporatiste reprennent et utilisent à dessein. Pour démontrer cela, une étude centrée sur la corporation des bouchers de Mirecourt peut être mise en avant à ce stade. Elle peut aussi dévoiler l'importance matérielle de la réglementation. Cette étude fait suite à un précédent travail sur l'apport de ces sources archivistiques pour la compréhension des normes juridiques de l'Ancien Régime. Mais l'examen des données spécifiquement liées à la politique sanitaire²⁵ doit laisser place à un examen complet de la charte de cette corporation. L'étude de la réglementation d'une autre corporation, celle des boulangers-pâtisseries de Mirecourt, entend également prouver la solidarité matérielle corporative. Le choix de présenter spécifiquement ces chartes mirecurtiennes s'explique également par l'importance de ces corporations dans une ville elle-même très importante dans le duché de Lorraine. Ainsi, ces chartes offrent un reflet fidèle de l'organisation corporative au cœur de l'Ancien Régime.

Au sein de la corporation des bouchers de Mirecourt, le compagnon nouvellement « *hanté* », c'est-à-dire pris dans le han, engagé dans la communauté, devra alors payer la somme de vingt-quatre francs. La charte prévoit la répartition de l'argent²⁶. Le maître avait alors une autorité légale et morale sur cet apprenti. À la fin de la période d'apprentissage, l'apprenti devient compagnon. Il peut alors gravir encore un échelon et passer maître. Il devra alors se plier au respect de certaines conditions²⁷ ainsi qu'au vote des autres membres de la corporation. Le premier des treize articles de la charte des bouchers de Mirecourt fait mention de l'élection du maître de la corporation. Le maître est choisi parmi les membres, à la majorité simple. L'élection se fait le jour ou le lendemain de la fête patronale, démontrant l'aspect religieux de ces organisations. En effet, l'intrication entre les aspects religieux et techniques liés au métier

²⁵ Jordan Poulet, « Un soigneux et vigilant regard : La corporation des bouchers de Mirecourt et la question sanitaire (XVI^e - XVIII^e siècles), *Le Pays Lorrain*, 2018, p. 177-182.

²⁶ Archives départementales des Vosges (ADV), 6 E 1, *Copie de l'Ordonnance de 1557 sur le règlement de la corporation des bouchers de Mirecourt* : « (...) le tout applicable pour moitié à notre dit neveu, et pour l'autre moitié aux dits maîtres et compagnons Bouchers ».

²⁷ Émile Duvernoy, *Les corporations ouvrières dans les Duchés de Lorraine et de Bar aux XIV^e et XV^e siècles*, Crépin-Leblond, 1908, p. 14. L'auteur révèle que ces conditions pouvaient varier du tout au tout. La charte des barbiers-chirurgiens de Bar, datant de 1513, exigeait la réalisation d'un « *chef-d'œuvre* ». Celle des tanneurs de Saint-Mihiel, édictée en 1428, rendait nécessaire l'exercice des activités de compagnon pendant trois ans avant de pouvoir candidater à la maîtrise.

était usuelle dans le paysage corporatif du duché. Les organisations témoignaient d'une dévotion de leurs membres à Dieu et à un saint patron²⁸.

Le maître de la corporation des bouchers doit respecter son office pendant un an²⁹. La charte ne fait pas état d'une formule préétablie que devait prononcer le maître nouvellement institué. Néanmoins, elle énonce quelques règles que ce dernier doit respecter et qui prouvent l'importance de son pouvoir de coercition³⁰. Il dispose également d'un pouvoir décisionnel important puisque c'est lui, par exemple, qui choisit les compagnons³¹. L'étude des données concernant la corporation des boulangers-pâtisseries de Mirecourt apporte un complément intéressant. S'il n'existe pas de chartes ou règlements consultables, il est possible d'accéder à des lettres patentes accordées par le duc le 8 février 1582³². De plus, des comptes-rendus d'élections de maîtres sont disponibles. Ces élections se faisaient au domicile du maître qui venait de terminer son mandat³³. La date du 17 mai ne constitue en aucun cas un hasard : l'élection se faisait le lendemain de la Saint Honoré, le saint patron des boulangers.

Les sources archivistiques sur les corporations des bouchers et des boulangers-pâtisseries de Mirecourt apportent quelques enseignements sur l'importance, morale cette fois-ci, de la réglementation corporative. La charte des bouchers de Mirecourt ne fait pas état d'un serment type comme il pouvait en exister pour la charte des drapiers, l'autre communauté la plus importante dans la cité des luthiers³⁴. Les comptes-rendus d'élections de la communauté des boulangers-pâtisseries sont étonnamment moins fournis sur la situation du maître que sur celle des autres membres de la corporation. La différence est que les « *compagnons* » sont des « *jurés* », des « *lieutenants* », des « *doyens* » et des « *praticiens* ». Le juré est appelé dans

²⁸ *Ibid.*, p. 22 : « *Les corporations ouvrières n'ont pas pour unique objet l'organisation du travail et la sauvegarde des intérêts matériels ; elles envisagent aussi le bien moral de la classe ouvrière et ses besoins religieux* ».

²⁹ ADV, 6 E 1, *Copie...*, *op. cit.* : « (...) *chacun an au jour de la saint Barthélémy, les dits compagnons ensemblement ou la plupart choisiront et éliront un des plus ydoynes et suffisant d'entre eux, pour estre Maistre de leur métier pour l'an en suivant seulement (...)* ».

³⁰ *Ibid.* : « (...) *le Maistre aura charge d'entendre soigneusement au fait, police, et gouvernement du dit mestier, à ce qu'il soit exercé bonnement et loyalement et aura puissance de reprendre, corriger et punir tous ceux du dit mestier qui mésuseront à l'exercice (...)* ».

³¹ *Ibid.* : « *Le dit maistre ainsy crée, pourra hanter du dit mestier de Boucher tous compagnons, qui de ce faire le requiereront et les quels il coignoistra etre suffisants et capables du dit mestier (...)* ».

³² Charles Laprevote, *Notice historique et biographique de la ville de Mirecourt depuis son origine à 1766*, Wiener, 1877, p. 191 : « *D'autres corps de métiers de Mirecourt obtinrent à diverses époques des lettres du même genre et notamment (...) les boulangers le 8 février 1582 (...)* ».

³³ ADV, 6 E 2-3, *Registre des actes de la corporation des boulangers-pâtisseries de Mirecourt* : « (...) *étant assemblée au logis de Jean-Claude Bernardel (...) ont choisi pour exercer la charge de Maitres de la ditte frairie François Gauchinot pour commander du dit jour du 17 may 1762* ».

³⁴ Charles Laprevote, *Notice historique...*, *op. cit.*, p. 189 : « (...) *maistre de commerce et députer en chacun des lieux un commis ou lieutenant, desquels, et de ses doyens et scelleurs, il prendra aussy le serment (...)* ».

d'autres corporations un « *eswardeur* ». Il est chargé de relever les contraventions et de visiter les étals³⁵. Ces subalternes ne sont pas choisis par le maître, mais bien par l'ensemble de la communauté, comme le prouve le compte-rendu de l'élection de 1762³⁶. Comme pour l'ensemble des corporations lorraines³⁷, les modalités d'exécution de ces charges sont très peu évoquées et les règles semblent assez instables. En effet, un compte-rendu d'élection de 1703 mentionne une durée d'exercice de trois ans pour un lieutenant. Pourtant, un autre, datant cette fois de 1752, parle d'une durée d'exercice de deux ans³⁸. Néanmoins, il y a une certaine solennité dans ces comptes-rendus dans le sens où le mot « *serment* » apparaît plusieurs fois. À ce sujet, et comme pour la communauté des bouchers, il n'existe pas de données faisant état d'un serment type, que ce soit pour le maître, pour les autres officiers ou pour le praticien. Cependant, des recommandations reviennent régulièrement. Le maître est enjoint à « *soutenir les droits de la ditte frairie* » et le lieutenant à ne rien faire « *au préjudice de la frairie* »³⁹. La dimension solidaire de la corporation est donc toujours très saillante.

Cependant, l'étude des chartes corporatives permet aussi de comprendre que la solidarité corporative, qu'elle soit matérielle et morale, n'est pas aussi solide qu'il n'y paraît. Plus tard, tout l'enjeu sera de corroborer cette affirmation à l'aide des discours. En effet, certains auteurs utilisent cette fragilité de la communauté pour définir le phénomène corporatiste.

L'étude menée sur la corporation des bouchers de Mirecourt donne un exemple intéressant de l'emprise étatique pendant les Temps modernes. En Lorraine, le comte de Vaudémont, Nicolas de Lorraine, aura la charge de tuteur de son neveu, le futur duc Charles III, de 1552 à 1559. Ces années furent très chargées pour lui. Dans le but d'augmenter la richesse du duché et son pouvoir de contrôle, il s'implique dans un certain nombre d'actes, en particulier à Mirecourt⁴⁰. En ce sens, il accorde une charte réglementant la corporation des bouchers, le 1^{er} mai 1557. Elle octroie des droits très importants pour ces derniers. En 1752, le

³⁵ Émile Duvernoy, *Les corporations ouvrières...*, *op. cit.*, p. 17 : « deux bourgeois de la ville (...) sont chargés (...) d'inspecter les ateliers, d'y faire observer les règlements, de juger les contestations qui peuvent se produire au sujet du métier, de mettre à l'amende les délinquants ».

³⁶ ADV, 6 E 2-3, *Registre...*, *op. cit.* : (...) est an meme tems ont choisie pour lieutenant du Maistres Jean-Claude Bernardel est pour jurée Voiriot (...) est pour doyen Camulet ».

³⁷ Émile Duvernoy, *Les corporations ouvrières...*, *op. cit.*, p. 11. L'auteur révèle que la seule corporation dans le Duché qui réglait de manière précise la durée de l'apprentissage était celle des tanneurs de Saint-Mihiel.

³⁸ ADV, 6 E 2-3, *Registre...*, *op. cit.*

³⁹ *Ibid.*

⁴⁰ Charles Laprevote, *Notice historique...*, *op. cit.*, p. 20 : « En 1557, il paraît s'être occupé plus particulièrement de Mirecourt et du bailliage de Vosges, à cause de plusieurs « mésums » qui s'y commettaient en diverses choses concernant les domaines de son neveu ».

maire royal de Mirecourt reprendra l'acte et c'est dans cette version qu'il est disponible à la consultation.

Cette générosité envers les bouchers s'explique par le fait qu'ils étaient certainement très nombreux dès le XVI^e siècle⁴¹. Cela n'est guère étonnant alors que l'activité bouchère a toujours demeuré très importante. L'abattoir recevait les bêtes venant de toutes les exploitations de la région⁴². Le poids économique de la corporation des bouchers de Mirecourt était donc une source de motivation suffisante pour le pouvoir ducal. La création de la charte est due à un phénomène qui, finalement, était assez commun. Elle provient de l'incompatibilité entre les volontés de liberté individuelle et les valeurs de la puissance collective. C'est ce que révèlent les critiques sur les corporations sous l'Ancien Régime. Celles-ci font vivre un monopole d'activité désuet qui paralyse l'initiative économique extérieure à ce cercle corporatif. Ce monopole serait nocif pour tout le royaume.

Les corporations jouissaient en effet de privilèges économiques et industriels que les bourgeois n'acceptaient pas toujours bien. Par exemple, la charte de 1557 souleva de nombreuses réactions. Le comte de Vaudémont fut saisi par une requête des habitants de Mirecourt qui se plaignaient de la trop grande latitude offerte aux bouchers. Ils ne comprenaient pas pourquoi ils avaient autant de libertés économiques et aussi pourquoi ils étaient aussi nombreux dans la ville⁴³. La requête devait être particulièrement virulente et la situation particulièrement tendue, car le comte s'engagea dans une issue favorable aux bourgeois, dans une ordonnance du 23 juin 1557⁴⁴. À l'inverse, les corporations, et notamment celle des bouchers, estimaient que les bourgeois entravaient souvent leur activité, sciemment ou pas. C'est exactement le sens de la demande de ceux-ci en 1557⁴⁵. Sans donner d'exemples précis, les bouchers s'en remettent à la bonté de leur souverain. Ils l'obtiendront, comme beaucoup de corporations pendant cette période. Il faut dire que la puissance des communautés de métiers est intéressante pour le duché. En valorisant les corporations, il est d'autant plus facile ensuite

⁴¹ *Ibid.*, p. 22 : « (...) lorsque, pour 1556, avant l'obtention de leurs chartes, qui leur étaient forts avantageuses, nous trouvons une liste de 23 bouchers établis à Mirecourt ».

⁴² François Clasquin, *Histoire de Mirecourt*, Res Universis, 1990, p. 209-219.

⁴³ Charles Laprevote, *Notice historique...*, *op. cit.*, p. 21 : « (...) contre lesquels les bourgeois durent adresser une protestation (...) ».

⁴⁴ *Ibid.*, p. 21-22 : « (...) accueillie par le comte de Vaudémont, qui leur octroya l'objet de leur demande (...) ».

⁴⁵ ADV, 6 E 1, *Copie...*, *op. cit.* : « (...) plusieurs manans et habitants du dit Mirecourt se seraient depuis efforcés et efforcent encore journellement de leur autorité privée et indue, d'abolir et mettre tout au néant, les hants, estats et ordonnances anciennement observées en la dite pratique et mestier de Boucher, commettant plusieurs abus qui seraient trop prolixes à réciter (...) ».

de prélever des droits d'entrée ainsi que des impôts directement sur la communauté. Dans ces conditions, cela n'étonne guère d'apprendre que Charles III, une fois arrivé sur le trône, revint sur l'ordonnance de son oncle et accorda bien plus de privilèges qu'auparavant aux bouchers⁴⁶.

Toujours est-il qu'en 1557, le comte de Vaudémont accorda la charte en faveur de la corporation. Il justifie sa démarche de réglementation par la nécessité de mettre fin à des abus civils qui nuisent à tout le duché⁴⁷. La corporation est donc bien placée, au moins artificiellement, en tant qu'intermédiaire fondamental entre l'État et l'individu. Faire partie d'une communauté de métiers permet notamment de disposer d'une exclusivité quant à la fabrication et à la vente, et ce, dans un champ géographique qui peut aller d'une simple ville à tout le duché⁴⁸. Un tel monopole suscite des convoitises et il est extrêmement fréquent de trouver dans les archives des plaintes émanant de corporations ou bien d'individus qui contestent l'hégémonie d'une communauté de métiers. Les conflits⁴⁹ entre communautés de métiers sont très nombreux.

Les études menées sur la corporation des boulangers-pâtisseries de Mirecourt révèlent, outre un faible nombre d'artisans la composant, l'existence de très nombreuses obligations pour celle-ci. Cet état de fait est valable dans tout le duché. À Nancy, ils devaient respecter scrupuleusement les tarifs fixés par l'autorité souveraine⁵⁰. À Bar, il leur était imposé de fabriquer et de livrer le pain de façon journalière et de respecter scrupuleusement la recette de fabrication de ce pain, sous peine d'amende⁵¹. Ils devaient également faire à une domestication persistante de la fabrication du pain. Il était fréquent que les bourgeois cuisent leurs pâtes chez eux. C'est à propos de cela qu'une plainte est déposée en 1734 à Mirecourt par les boulangers-pâtisseries. Ils portent la voix du fourrier du four banal mécontent des libertés offertes aux bourgeois⁵². Finalement, la voix des boulangers-pâtisseries sera entendue par l'autorité de

⁴⁶ Charles Laprevote, *Notice historique...*, op. cit., p. 22 : « Enfin, le 10 février 1599, Charles III donna de nouvelles lettres patentes expliquant et augmentant même les privilèges accordés aux bouchers par son oncle ».

⁴⁷ ADV, 6 E 1, *Copie...*, op. cit. : « (...) moindre dommage, préjudice et intérêt aux droits et autorité de nostre dit neveu et à la république comme à la dite pratique et vacation des dits maîtres et compagnons Bouchers (...). (...) à la requête inclinant, comme estant raisonnable et profitable à la dite République (...) ».

⁴⁸ Émile Duvernoy, *Les corporations ouvrières...*, op. cit., p. 15 : « De l'une et de l'autre façon, les corporations deviendront moins autonomes et sentiront davantage ce contrôle de l'État ».

⁴⁹ *Lexique de Sociologie*, Dalloz, 2017, p. 61 : « Opposition entre des individus ou des groupes sociaux défendant des valeurs ou des intérêts divergents, et cherchant à instaurer un rapport de force en leur faveur ».

⁵⁰ Émile Duvernoy, *Les corporations ouvrières...*, op. cit., p. 32 : « Les Quatre de Ville devaient estimer le prix du blé (...). Tout boulanger qui ne se conformait pas à cette tarification payait 10 sous d'amende (...) ».

⁵¹ *Ibid.* : « Ils sont obligés de faire du pain et de le mettre en vente dans la halle tous les jours (...) ».

⁵² ADV, 6 E 2-3, *Registre...*, op. cit. : « (...) des permissions aux bourgeois de cuire leurs pâtes chès eux, ce qui lui causois de grands dommages et intérêts (...) ».

police⁵³. Un autre document fait état d'une plainte déposée par les boulangers de Mirecourt contre ceux de Mattaincourt. Elle date de 1695, en pleine occupation française. Il apparaît, en vertu de certains termes de l'acte, que tous formaient une seule communauté. Cela peut s'expliquer au vu de l'apparente fragilité de la profession sous l'Ancien Régime et de la volonté des métiers jurés et réglés de ne former qu'un seul corps pour survivre économiquement. Ici, les boulangers de Mirecourt se plaignent du fait que ceux de Mattaincourt ont refusé de payer la taxe royale de trois cents livres⁵⁴. Les intérêts économiques semblent donc être de puissants freins à la solidarité corporative.

La corporation des bouchers, quant à elle, assume pleinement sa volonté de défendre des intérêts locaux. Elle ne travaille souvent que pour la municipalité dont elle dépend⁵⁵. Surtout, elle se bat ardemment pour conserver ses privilèges. Une délibération de l'hôtel de ville de Mirecourt datant de 1748 en est clairement la preuve. Il est fait état que deux étrangers ont bâti leurs maisons à l'extrémité du finage de Poussay et que donc elles sont « *contigues au faubourg de Mirecourt* »⁵⁶. Le problème est que ces étrangers y développent une activité concurrente à celle de la corporation des bouchers⁵⁷. Inévitablement, les habitants de Mirecourt se rendent dans cette nouvelle boucherie et cela crée une perte pour les artisans de la cité des luthiers. Les officiers de la ville se saisissent de la question et vont protéger le monopole corporatif en invoquant le problème sanitaire que pose cette boucherie clandestine⁵⁸. Une première décision de la municipalité va donc être de prononcer la fermeture de cette boucherie clandestine⁵⁹. Une deuxième décision⁵⁹ va être prise pour empêcher toute tentative de nuisance à

⁵³ *Ibid.* : « (...) il faut faire défenses aux dits bourgeois (...) de cuire leurs pates ailleurs que dans le four banal à peine de cinquante frans d'amende (...) ».

⁵⁴ *Ibid.* : « (...) boulangers de la ville de mirecours qui font action (...) en la forme de trois cent livres (...) ensemble les Compagnons boulangers de Mattaincours dépendans du même corps (...) ce qui causa aux supplians dommages (...) ».

⁵⁵ Émile Duvernoy, *Les corporations ouvrières...*, op. cit., p. 6 : « C'est un métier local, c'est-à-dire que chaque corporation de bouchers ne travaille que pour la localité de sa résidence et les environs immédiats ».

⁵⁶ Archives départementales des Vosges, 6 E 1, *Procès intenté par le corps des bouchers contre des particuliers pour contraventions aux règlements (XVIII^e siècle)*.

⁵⁷ *Ibid.* : « Ils ont établis une boucherie, y vendent et y distribuent des viandes (...) a un prix beaucoup au dessous de la taxe faite par l'hotel de ville (...). Ils ne sont sujets a aucun droit de tuerie, visite et autres, etant sous la juridiction de Poussay (...) ».

⁵⁸ *Ibid.* : « soit à l'égard des betes qu'on tue maigres et grasses indistinctement qui peuvent etre viciées et le sont peut etre souvent sans etre sujetes a aucune visite d'où il peut en resulter des maladies epidemiques (...) ».

⁵⁹ *Ibid.* : « (...) il est du bien non seulement des bouchers, mais meme du public de faire cesser cette boucherie (...) ».

l'activité bouchère corporative⁶⁰. Une telle prévenance à l'égard de la corporation incite bien évidemment à la prudence lorsque le critère sanitaire est avancé. Certes, la question environnementale, bien que balbutiante, commence à émerger dans les mœurs et dans la législation⁶¹. Néanmoins, il convient de douter du fait qu'une raison liée à la salubrité publique ait pu supplanter une raison liée à l'importance économique que revêt l'organisation corporative.

En tant que mouvement d'idées⁶², le corporatisme suscite un fort intérêt pour des études approfondies en histoire⁶³. L'objectif est de dépasser le stade des références ponctuelles⁶⁴, passionnées⁶⁵ et superficielles⁶⁶. Le constat est assez similaire pour le droit. À ce jour, il n'existe pas d'étude juridique d'ampleur sur l'emploi de l'appellation corporatiste. Il y a donc un réel besoin de combler certaines lacunes scientifiques en présentant les enjeux, en droit, portés par les idées corporatistes. C'est le but de cette thèse, en droit du travail spécifiquement. Il s'agit d'apprécier la place des idées corporatistes dans le droit du travail en tant que matière. Il convient de voir si certaines des normes peuvent se révéler, finalement, corporatistes. L'ambition portée par cette étude est de savoir si le droit du travail actuel correspond, en partie, aux idées corporatistes. Plus précisément encore, le problème posé par cette thèse peut être

⁶⁰ *Ibid.* : « (...) ainsi il n'y a nulle difficulté d'interdire à tous bourgeois la liberté de se pourvoir de viande ailleurs qu'à la boucherie établie en cette ville et de défendre à ceux des bourgeois qui voudront tuer et distribuer de la faire ailleurs qu'au Marel et à la boucherie de cette ville ».

⁶¹ Sydney Watts, « Boucherie et hygiène à Paris au XVIII^e siècle », *Revue d'Histoire Moderne et Contemporaine*, 2004, *passim*. L'auteure, enseignante à l'Université de Richmond, a réalisé un travail remarquable sur les enjeux environnementaux posés par l'activité bouchère. En outre, elle établit une bibliographie exhaustive sur les ouvrages traitant de la question sanitaire. Son étude révèle que celle-ci a été prise en considération dès le XVI^e siècle.

⁶² Mathieu Marraud, « Corporatisme, métiers et économie d'exclusion à Paris. XVII^e – XVIII^e siècle », *Revue Historique*, 2019, p. 310. L'auteur, chargé de recherches au Centre de recherches historiques, estime en effet que le corporatisme peut être vu comme une création intellectuelle. Il serait utilisé pour caractériser la logique politique d'institutionnalisation de groupes sociaux, économiques ou politiques influents.

⁶³ Olivier Dard, « Le corporatisme en France à l'époque contemporaine : tentative de bilan historiographique et perspectives de recherches », *Histoire, Économie et Société*, 2016, p. 45 : « La contribution proposée part du constat suivant : il n'existe pas de synthèse sur l'histoire du corporatisme en France (...) ».

⁶⁴ *Ibid.*, p. 45-46 : « Il existe bien des ouvrages collectifs, issus en particulier de colloques qui abordent le sujet sur un mode transversal. Des thèses de science politique (dont la plupart sont inédites) lui ont été consacrées et de nombreux articles en traitent, en tout ou partie. Mais aucun livre de synthèse n'existe sur le sujet ».

⁶⁵ Thomas Branthôme, « Introduction à l'historiographie des corporations : Une histoire polémique (1880-1945) », *Les Études Sociales*, 2013, p. 229 : « Retrouvant un caractère scientifique, l'analyse des corporations semble apaisée et, éloignée de la sphère idéologique, elle peut désormais réintégrer celle de l'histoire ».

⁶⁶ Steven L. Kaplan et Philippe Minard, « Introduction », in Steven L. Kaplan et Philippe Minard (éd.), *La France, malade du corporatisme ? XVIII^e-XX^e siècles*, Belin, 2004, p. 5-31, p. 5 : « Pour notre part, avec ce titre un brin provocateur, et surtout son point d'interrogation, nous voulions souligner notre perplexité d'historiens devant la promptitude avec laquelle se précipitent tant de bons docteurs au chevet du malade, si sûrs de leur diagnostic ». Les auteurs sont professeurs d'histoire, respectivement à l'Université Cornell et à l'Université de Lille-III. Ils soulignent très bien cette approche légère dont fait l'objet le corporatisme dans certaines études historiques.

résumé de la façon suivante : le droit du travail français est-il, et si oui, dans quelle mesure, un droit corporatiste ?

Pour répondre à ce problème, une méthode particulière de travail a été imaginée. Tenter de savoir si le droit du travail français est, en tout ou partie, corporatiste requiert d'adopter une définition la plus précise possible des idées corporatistes. Pour ce faire, il était nécessaire de reconstituer la perception du plus grand nombre d'auteurs. Cela était indispensable afin d'établir une définition solide, forte de points de convergence entre les différentes représentations. La démarche choisie n'est donc pas « stipulatoire », mais pluraliste, c'est-à-dire ouverte sur une diversité de représentations apparaissant dans des discours de différentes natures utilisant le vocable corporatiste. Le corporatisme relève, aujourd'hui, du métalangage descriptif du droit. Dès lors, l'analyse de sa signification ne peut pas être recherchée dans les énoncés de textes composant la matière du droit du travail. Elle doit être recherchée, principalement, mais pas uniquement, dans les discours savants ayant pour objet cette matière.

La première étape consistait donc à recueillir les avis des auteurs, autrement dit à créer un corpus le plus étoffé possible. Les représentations du corporatisme se font jour dans les ouvrages, mais aussi et surtout au sein de revues diverses. Mener une étude juridique d'ampleur sur l'utilisation de la référence corporatiste requerrait bien sûr un dépouillement prioritaire des revues juridiques. Il a été décidé d'isoler chaque article ou note où pouvait être relevée une occurrence des termes « *corporatisme* », « *néo-corporatisme* » ou « *corporation* ». Les auteurs, notamment en droit du travail, ne souhaitent pas, parfois, utiliser un vocable rappelant un passé sombre de l'histoire de France. Ils évoquent des formes d'organisation professionnelle⁶⁷, comme les ordres professionnels⁶⁸, clairement identifiées comme des « *corporations* ». Même si ces auteurs n'appliquent pas eux-mêmes l'étiquette corporatiste sur ces groupes professionnels, ces derniers relaient un esprit corporatif qu'il convient de cerner précisément. Ce travail de dépouillement systématique a concerné, en premier lieu, les principales revues en droit du travail que constituent la revue *Le Droit Ouvrier* créée en 1920, la revue *Droit Social* créée en 1938 et la *Revue de Droit du Travail* créée en 2006.

⁶⁷ Gérard Cornu, *Vocabulaire...*, op. cit., p. 272 : « Selon la doctrine du corporatisme ou du néo-corporatisme, organisation réunissant les employeurs et les salariés d'une profession autour d'une communauté d'intérêts supposée ».

⁶⁸ *Ibid.* : « Parfois synonyme de métier ou de profession organisée, s'emploie notamment pour désigner les compagnies d'officiers ministériels ».

Il a fallu néanmoins élargir le dépouillement à d'autres revues juridiques. En effet, une première lecture des représentations des auteurs en droit du travail fait apparaître une faille. Une partie de ces auteurs suppose qu'il existe un modèle⁶⁹ corporatif qui aurait survécu à la fin de l'Ancien Régime puis du régime de Vichy pour influencer les évolutions du droit du travail. Le corporatisme apparaît alors comme une clé de lecture potentielle, à même d'apporter des réponses à des interrogations sur des pans entiers de la discipline⁷⁰. Mais ces enjeux juridiques actuels sont fondés sur des appels à l'histoire qui ne sont pas toujours approfondis. Les discours évoquent le corporatisme sans mettre en lumière tous les aspects historiques qui entourent ce dernier. Certes, les discours des plus grands penseurs du droit du travail permettent, notamment depuis la création de *Droit Social*, de mieux comprendre les contextes historiques. Néanmoins, en tant que système sociopolitique global sous l'Ancien Régime et, dans un tout autre contexte, sous le régime de Vichy, le corporatisme induit des enjeux juridiques qui dépassent le droit du travail. Pour donner un éclairage suffisant sur les aspects historiques soulevés, il était nécessaire de recenser les avis des historiens du droit sur la question corporatiste. C'est à ce titre que la *Revue Historique de Droit Français et Étranger* a été systématiquement dépouillée à partir de 1920 : chaque occurrence corporatiste a été repérée, répertoriée puis analysée. Ce dépouillement fut renforcé par la lecture des ouvrages classiques en histoire du droit, notamment en histoire du droit du travail⁷¹.

La délimitation temporelle du sujet doit, à ce stade, être expliquée. La plus ancienne revue dépouillée entièrement est *Le Droit Ouvrier*, créée en 1920. Les références antérieures, notamment les articles de la *Réforme sociale*, creuset fidèle des idées de Frédéric Le Play, sont ponctuelles. Cela vaut également pour les références à la *Revue Historique de Droit Français et Étranger* antérieures à la période de l'entre-deux-guerres ainsi que pour celles issues de la *Revue Politique et Parlementaire*. Toutes ces références servent à appuyer le propos. Il est donc possible de considérer que les discours sur le corporatisme sont étudiés à partir de l'entre-deux-

⁶⁹ *Lexique de Sociologie, op. cit.*, p. 248 : « Construction intellectuelle abstraite, souvent formalisée, qui vise à rendre compte d'un phénomène ou d'un ensemble de phénomènes ».

⁷⁰ Jacques Déchoz, « Produire le consentement : du militantisme au partenariat social », *Le Droit Ouvrier*, 2016, p. 548 : « Alors qu'est désormais proclamée ou décrétée la fin de l'antagonisme entre le capital et le travail, que plus que jamais les « partenaires sociaux » sont reconnus, la puissance de la négociation collective promue, force est de s'interroger : va-t-on vers un néocorporatisme ? ».

⁷¹ Certains ouvrages constituent des œuvres de référence. Il est possible de citer, à titre d'exemples : Gérard Aubin et Jacques Bouveresse, *Introduction historique au droit du travail...*, *op. cit.* ; Norbert Olszak, *Histoire du droit du travail...*, *op. cit.* ; Yann Delbrel, *L'essentiel de l'histoire du droit social*, Gualino, 2006, 132 p. et Pierre-Olivier Chaumet, *Histoire du droit social. Du Moyen Âge aux Temps modernes*, LEH, 2017, 153 p.

guerres. Ce choix s'explique par le fait que c'est à ce moment que le corporatisme devient un projet de réorganisation sociopolitique crédible et qu'il est possible d'observer une utilisation fréquente et régulière du vocable corporatiste. Ainsi, la périodicité retenue pour l'intitulé de la thèse fait bien référence à l'origine des sources et non à l'objet exploité dans les articles et les notes.

Comme cela a été dit, les utilisations du vocable corporatiste sont fort nombreuses dans l'ensemble des revues juridiques. Les auteurs en droit civil, en droit pénal et en droit public, surtout⁷², proposent leurs propres interprétations du corporatisme. Dépouiller les principales revues liées à ces disciplines et analyser le contenu des discours faisant référence au corporatisme se justifiait pour deux raisons. D'une part, cela permettait d'être exhaustif dans l'étude juridique de la perception du corporatisme. D'autre part, cela pourrait permettre de recouper des contextes, des usages et des objets de comparaison avec les discours en droit du travail et en histoire du droit. L'ambition demeure toujours, en partie, d'identifier les diverses significations du corporatisme dans les discours. Le dépouillement a concerné, pour le droit civil, la revue *Actualité Juridique Famille*, la *Revue des Contrats*, la *Revue Juridique Personnes et Famille*, la *Revue Lamy Droit Civil* et la *Revue Trimestrielle de Droit Civil*. En ce qui concerne le droit pénal, la revue *Actualité Juridique Pénal* et la *Revue de Science Criminelle* ont été dépouillées. Enfin, pour le droit public, la revue *Actualité Juridique Droit Administratif*, la revue *Actualité Juridique Fonction Publique*, la *Revue de Droit Public*, la *Revue du Droit Public et de la Science Politique en France et à l'Étranger*, la *Revue Française de Droit Administratif* et la *Revue Française de Droit Constitutionnel* n'ont pas échappé à la démarche de dépouillement.

Cette dernière n'a néanmoins pas été systématique comme elle l'a été pour les principales revues en histoire du droit et en droit social. De la même manière que pour les

⁷² Maryvonne Hecquard-Théron, « Introduction », in Maryvonne Hecquard-Théron (dir.), *Le groupement et le droit : corporatisme, néo-corporatisme*, Presses de l'Université des sciences sociales de Toulouse, 1996, p. 7-8, p. 8 : « L'idée dominante, face à la crise voire à la faillite de la représentation démocratique et celle du « consensus » favorisant la promotion de l'intérêt et de l'ordre collectif, intercalé entre l'intérêt particulier et l'intérêt général ». La porte d'entrée du corporatisme dans le droit pourrait se situer au niveau du renouveau démocratique. L'entité collective intermédiaire tend à prendre de plus en plus d'importance. En tout état de cause, elle revendique davantage d'autonomie actuellement. Le mouvement récent des « *Gilets jaunes* » en est une bonne illustration. Les « ambitions démocratiques » et les besoins d'autonomie de la part des groupements se ressentent dans l'évolution du droit du travail. Cet état de fait et de droit influencera largement la seconde partie de l'étude. Pour autant, il semble évident que ces questionnements sont aussi le terreau naturel du droit public. L'élaboration de l'ouvrage cité, sous la houlette d'universitaires toulousains reconnus dans la discipline, le prouve bien.

dépouillements présentés ultérieurement, le dépouillement des autres revues juridiques a davantage relevé d'une logique empirique. C'est en fonction de la disponibilité sur les bases de données que les revues ont été dépouillées. Ensuite, c'est en fonction de la pertinence du lien entre le corporatisme et les articles de ces revues que ces derniers ont été conservés. Le choix d'entreprendre une démarche systématique de dépouillement pour les revues en histoire du droit et en droit social et une démarche empirique pour les autres revues s'explique rationnellement. En effet, il s'agit bien ici d'une thèse en histoire du droit et en droit social, à laquelle les autres disciplines apportent un complément et un autre degré de lecture intéressants. De plus, il était matériellement impossible de dépouiller toutes les revues depuis l'entre-deux-guerres. Outre le fait que certaines d'entre elles sont bien plus récentes, repérer toutes les utilisations du vocable corporatiste dans chaque revue disponible depuis cette période est une entreprise complexe. Le temps de présence dans les salles de recherche destiné à la consultation de revues en version papier aurait empiété sur ceux de l'analyse et de la rédaction.

L'étude permet de mettre en lumière la mission essentielle d'interprétation⁷³ qui incombe à la doctrine juridique⁷⁴. Cette mission est le fruit d'une longue histoire. C'est notamment pour rendre hommage à cette histoire que Jean Gaudemet lui consacrait une partie entière de son ouvrage *Les naissances du droit*. Il louait ainsi les qualités de ces « orfèvres » composant la doctrine juridique⁷⁵. La question de savoir si le corporatisme peut être vu comme

⁷³ Gilles Goubeaux, « Il était une fois...la Doctrine », *Revue Trimestrielle de Droit Civil*, 2004, p. 240 : « *Les hommes, ce sont, à une écrasante majorité, des universitaires, dont la formation présente beaucoup d'éléments communs. Le corps des professeurs de droit, avec ses usages, largement dictés par sa fonction et ses modes de recrutement, présente une certaine homogénéité. Or le travail de réflexion et d'écriture sur le droit est quasiment monopolisé par les universitaires dont c'est d'ailleurs, remarquons-le, une des tâches imposées par leur statut d'enseignants-chercheurs. Quant à la méthode, pratiquée par tous ou à peu près, il s'agit de la dogmatique. Le terme peut être mal reçu, car il évoque l'affirmation péremptoire de « vérités », bien plus assénées par argument d'autorité que démontrées. Il y a peut-être quelque malice de la part de Philippe Jestaz et Christophe Jamin à l'employer, eux qui relèvent que les représentants de la doctrine « se privent rarement d'user d'un ton professoral, en particulier à l'endroit des magistrats à qui ils donnent volontiers des conseils ». Mais c'est bien davantage le sens précis et technique du mot qui est retenu : celui d'« une étude savante, raisonnée et construite du droit positif sous l'angle du devoir être, c'est-à-dire de la solution souhaitable et applicable ».*

⁷⁴ Jean-Marie Carbasse, *Introduction historique au droit*, Presses universitaires de France, 1998, p. 10 : « *De leur côté, les professeurs des facultés de droit « font » aussi du droit, dans le sens où ils le prennent comme objet d'étude, de réflexion, de critique : c'est ce qu'on appelle la doctrine. Lorsque celle-ci est assez puissante (au sens intellectuel du mot) ou assez écoutée, elle influence la législation ou la jurisprudence : indirectement, la doctrine peut donc elle aussi créer du droit ».*

⁷⁵ Jean Gaudemet, *Les naissances du droit. Le temps, le pouvoir et la science au service du droit*, Librairie générale de droit et de jurisprudence, 2016, p. 235 : « *Sans ces « juristes » qui formulent la règle, enseignent son usage, l'appliquent (ou la tournent), veillent à son respect et relatent son déclin, le droit ne serait pas. Au mieux resterait-il spéculation sans prise sur la vie des hommes. Moïse est descendu du Sinaï pour enseigner le droit qu'il avait reçu. Des « Sages » et des « Anciens » ont formulé les règles imposées par le temps. Scribes et notaires mettent en forme les espoirs et les craintes des hommes. Des experts traduisent la volonté des Princes ».*

une clé de lecture des évolutions juridiques n'est pas anodine. Elle traduit le besoin de comprendre un droit qui subit une profonde mutation. En droit du travail, cette mutation se traduit par l'essor de la norme conventionnelle. Cela impose une nouvelle lecture des sources du droit du travail, œuvre déjà largement amorcée. Celle-ci est passionnante, car elle suscite dans les discours des réactions vives et tranchées⁷⁶. Elles pourraient être symptomatiques d'un monde du travail aux contours de plus en plus flous. Dans ce paysage mouvant où la démocratie sociale⁷⁷ est sans cesse invoquée, le rôle de la doctrine juridique est crucial et le corporatisme est souvent mobilisé, même indirectement⁷⁸.

Néanmoins, il apparaît indispensable d'étoffer cette étude juridique grâce à la pluridisciplinarité. La compréhension du droit du travail passe par la compréhension, notamment, des enjeux sociologiques et économiques qui y sont attachés⁷⁹. Une étude juridique gagne à intégrer les discours émanant d'autres disciplines : « *Mais pour intégrer ainsi des éléments scientifiques venus d'autres horizons, il faut accepter de développer d'autres méthodes que la classique dogmatique. Au lieu de rechercher le principe qui, logiquement, justifie la solution, il s'agit de rechercher et apprécier les arguments de tous ordres, et aussi bien économiques ou sociologiques que proprement juridiques, qui rendent préférable telle solution plutôt que telle autre, l'une comme l'autre étant a priori possibles* »⁸⁰.

⁷⁶ Frédéric Géa, « Eaux troubles », *Droit Social*, 2013, p. 477 : « *Jamais loi et négociation collective n'auront été à ce point enchevêtrées. N'est-il pas symptomatique que nombre de juristes aient continué à parler de l'ANI pour désigner le projet de loi ? Rarement l'hypothèse de la « paratextualité » - la relation d'un texte avec son avant-texte - aura été aussi intense. Rarement l'amont du texte de loi aura donné lieu à tant d'analyses doctrinales, donc à une forme de « métatextualité » avant l'heure (...)* ».

⁷⁷ Rapport d'information déposé par la Commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur la démocratie sociale, présenté par Monsieur le député Jean Le Garrec, enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 4 juin 2000, p. 4 : « *La démocratie sociale peut se définir par la mise en place et le fonctionnement d'une sphère de régulation du social entre le marché et l'État, confiée aux partenaires sociaux. La démocratie sociale comprend deux aspects : le paritarisme et la négociation collective* ».

⁷⁸ Frédéric Géa, « Eaux... », *op. cit.*, p. 477 : « *Dans un contexte où le renouveau démocratique - toujours lui - paraît devoir passer par la prévention des conflits d'intérêts (v. le rapport de la commission présidée par M. Lionel Jospin), ce débat peut-il être relégué dans les profondeurs des eaux ? Pourquoi, et au nom de quoi, écrit-on ?* ».

⁷⁹ Alain Supiot, « Ontologie et déontologie de la doctrine », *Recueil Dalloz*, 2013, p. 1423 : « *Une telle conception de la doctrine me semble devoir s'imposer tout particulièrement dans le cas du droit social. Aux yeux des juristes dits de « l'École de Nancy », qui fondèrent la revue *Droit Social* en 1938, le propre de cette nouvelle branche du droit était précisément de ne pas se réduire à l'application mécanique de règles de droit déjà existantes, mais de comporter des mécanismes permettant de les contester. La justice de la règle n'y est pas affirmée dogmatiquement, comme un a priori du raisonnement juridique que le juriste pourrait prendre pour acquis, mais bien au contraire comme un objectif vers lequel on doit tendre, en tenant compte des conditions socio-économiques concrètes des employeurs et des salariés et grâce à des mécanismes permettant de convertir des rapports de force en rapports de droit* ».

⁸⁰ Gilles Goubeaux, « Il était une fois... », *op. cit.*, p. 244.

Cela est d'autant plus vrai lorsque l'étude en question porte sur le corporatisme. L'analyse du contenu des discours⁸¹ en droit du travail montre que les auteurs font souvent appel au corporatisme en tant que phénomène de « fermeture »⁸² de certains groupes professionnels. Or, ce phénomène est, à l'origine, d'ordre sociologique⁸³. Outre le fait que la doctrine juridique ne définit ni n'explique, ce phénomène sociologique, les usages qui en sont faits sont très variés. La fermeture professionnelle peut être appréciée positivement⁸⁴ ou bien négativement⁸⁵. Il était donc nécessaire d'apporter un peu de clarté face à cette utilisation anarchique et problématique. Afin de savoir si le corporatisme, en tant que phénomène sociologique, correspond au droit du travail, il était nécessaire de comprendre les ressorts de ce phénomène. Ainsi, les principales revues ont, elles aussi, été entièrement étudiées. Chaque référence au corporatisme a été classée et analysée.

⁸¹ Roger Mucchielli, *L'analyse de contenu des documents et des communications*, ESF, 1998, p. 23 : « Analyser le contenu (...), c'est (...) rechercher les informations (...), dégager le sens ou les sens de ce qui est présenté, formuler et classer tout ce que « contient » ce document ou cette communication ».

⁸² Jean-Jacques Dupeyroux, « Les néo-libéraux et les syndicats », *Droit Social*, 1991, p. 2 : « Pendant bien longtemps, et sans la moindre nuance, le droit du travail s'est vu prêter un seul et unique propos : la protection, voire « l'épanouissement » - mot grotesque dont on a fait une consommation effrénée - des travailleurs. Changement radical de décor avec certains juristes marxistes, qui, avec un sérieux imperturbable, nous expliquaient naguère que pareille analyse était pure mystification : « droit de l'exploitation capitaliste », le droit du travail serait en réalité entièrement conçu en fonction des besoins de cette exploitation, donc des intérêts patronaux. Pas du tout, répliquent aujourd'hui d'autres idéologues, c'est exactement l'inverse ! À l'exception d'un seul article - lequel ? - toutes les dispositions du Code du travail sont le produit d'un corporatisme syndical acharné à verrouiller le marché du travail, à en interdire l'accès aux sans-emploi ».

⁸³ Jacques Godbout et Catherine Paradeise, « La gestion néo-corporatiste du social », *International Review of Community Development*, 1988, p. 98 ; 99 : « La sociologie des professions et du professionnalisme part d'une approche micro-sociale (ou du « middle-range ») et organisationnelle du pouvoir. Elle étudie l'organisation professionnelle pour comprendre les conditions qui engendrent la dépossession du pouvoir de la clientèle (les « bénéficiaires » du service dispensé) au profit des producteurs. (...). Cette professionnalisation peut être définie comme la tendance des organisations qui composent la société à être contrôlées par les producteurs-dispensateurs (de biens ou de services), qui tendent ainsi à échapper aux deux modes classiques (dans la société industrielle libérale) de contrôle des producteurs par la clientèle : la relation démocratique et la relation marchande ».

⁸⁴ Georges Borenfreund, « La représentation des salariés et l'idée de représentation », *Droit Social*, 1991, p. 690 : « En réalité, sous la réserve essentielle de la régularité du processus électoral, les institutions élues du personnel ont surtout tendance à traduire des solidarités moins larges que celles exprimées par les syndicats. On peut penser qu'à travers ces institutions, le personnel est saisi comme une « entité communautaire intégrée ». Il en résulte des risques de repliement, de corporatisme, de disparités entre les entreprises. Mais ces représentants disposent aussi, et du même coup, de certains atouts pour capter les aspirations particulières qui se font jour sur les lieux de travail, et saisir la configuration exacte des antagonismes à ce niveau ».

⁸⁵ François Gaudu, « La fraternité dans l'entreprise », *Droit Social*, 1990, p. 134 : « Fraternité dans l'entreprise, fraternité de l'entreprise, fraternité prenant l'entreprise pour objet : sous quelque angle que le sujet soit pris, il amène à considérer des corps intermédiaires, des corporations, des cercles restreints. La fraternité peut-elle d'ailleurs être autre chose en droit qu'un cercle restreint ? Les sentiments - celui de l'amour universel comme les autres - se prêtent mal à la réglementation. (...). La fraternité, parce qu'elle donne vocation au partage, requiert l'exclusion de ceux qui n'y sont pas appelés. Ce n'est pas une ambiguïté de la notion, mais une simple nécessité logique ».

Le même problème s'est posé au sujet des sciences économiques. La doctrine juridique travailliste évoque également souvent le corporatisme comme un phénomène de repli économique. Que ce repli soit justifié⁸⁶ ou non⁸⁷ selon les discours, cela rendait nécessaire le dépouillement des principales revues en économie. L'ambition était d'exhumer toutes les occurrences corporatistes afin de voir si le phénomène était effectivement économique et s'il pouvait éclairer les évolutions du droit du travail.

Afin de compléter le corpus, les principales revues en histoire et en science politique ont également été étudiées au prisme du corporatisme. En effet, ce dernier se présente, en partie, comme un système institutionnalisé à des périodes très précises de l'histoire. Ainsi, les références issues de la discipline historique permettent de mieux cerner les contextes dans lesquels l'organisation corporative a pu se construire puis périr. Les références en science politique, quant à elles, permettent de mieux comprendre les rouages d'ordres corporatifs soutenant des projets de réorganisation générale de la société. En outre, elles donnent un éclairage sur les relations de pouvoir entre les différents acteurs de cette dernière.

En étudiant les références à la lumière de ces contextes, la volonté est de vérifier si l'hypothèse d'un droit du travail corporatiste s'inscrit, ou non, dans la filiation des anciennes formes de corporatisme.

Aussi, huit journaux de grande presse (*AFP, Le Figaro, Le Monde, Le Parisien, Le Temps, Les Échos, L'Humanité et Libération*) ont également été dépouillés depuis 1986. Le caractère subsidiaire de la source journalistique explique pourquoi le dépouillement des journaux de grande presse fut limité. En effet, dans le but de ne pas perdre du temps pour le dépouillement des autres sources, il a été décidé de se limiter aux articles de grande presse déjà numérisés, autrement dit qui ont été publiés après 1985. Pour autant, la volonté d'associer la grande presse au corpus s'explique quantitativement et qualitativement. Quantitativement, car les références au corporatisme y sont nombreuses et peuvent également contenir de précieux

⁸⁶ Stéphane Brissy, « L'autorégulation des professions », *Droit Social*, 2016, p. 140 : « Mais les attaques visant un prétendu corporatisme « rentier » ne doivent pas faire oublier quels sont les objectifs de la régulation professionnelle. Si l'intervention de l'État en la matière peut en effet se justifier par des impératifs économiques liés à la croissance et à l'emploi, encore faut-il que cette intervention ne masque pas en réalité un pouvoir plus grand laissé au seul marché, c'est-à-dire à une logique économique qui n'aurait plus cure des principes sociétaux essentiels auxquels la régulation d'une profession doit répondre ».

⁸⁷ *Ibid.*, p. 137 : « Le terme de corporatisme a souvent une connotation péjorative que les récents débats autour de la loi Macron ont remise en lumière. Que sa critique vienne des partisans d'un système juridique organisé par les pouvoirs publics, ou qu'elle repose sur une volonté de libéraliser des marchés, c'est toujours la capacité d'une profession à définir elle-même ses règles qui est questionnée ».

enseignements. Bien sûr, cette très forte résurgence doit être contrôlée en amont. Ainsi, le choix de se limiter aux références journalistiques des dernières décennies permet de comprendre les enjeux les plus récents du corporatisme en France. L'intérêt est également qualitatif. Le grand nombre d'apparitions de l'appellation corporatiste dans les journaux traduit une utilisation décomplexée du terme. Cette utilisation par des auteurs généralistes doit être analysée avec la plus grande prudence. Néanmoins, la grande presse est le réceptacle parfait de l'état d'esprit d'une partie de la société et constitue une riche source d'informations. Entre 1986 et 2018, dans les huit journaux cités précédemment, ce sont cent vingt-trois articles qui font explicitement référence au corporatisme. Cinquante d'entre eux ont été publiés dans *Le Monde*. Preuve, s'il en est, de la sensibilité de la question corporatiste, mais aussi de l'intérêt d'examiner avec la plus grande attention toutes les sources à disposition.

Ainsi formé, le corpus se compose de mille neuf cent quatre-vingt-cinq articles et est découpé en deux bases de données distinctes. La première base de données est dite de « première main » et comporte neuf cent soixante articles. Ces articles ont été choisis, car les termes de « *corporatisme* », de « *néo-corporatisme* » et de « *corporation* » apparaissent et font l'objet d'un examen, même très superficiel. La seconde base de données est dite de « seconde main », car l'appellation corporatiste n'apparaît pas, mais les articles proposent un éclairage contextuel ou des éléments d'explication qui gravitent autour du corporatisme. Cette seconde base de données est composée de mille vingt-cinq articles. Le détail du corpus apparaît dans les annexes. Il prend la forme d'un tableau d'exploitation quantitative des données. Une colonne intitulée « *Amplitude temporelle de dépouillement* » indique les dates de publication du plus ancien et du plus récent article du lot d'articles conservés, et ce, pour chaque revue concernée. La colonne « *Nombre d'articles retenus* » fait référence à ce lot d'articles conservés. Ce dernier englobe les articles de « première main », avec une référence textuelle au corporatisme, et les articles de « seconde main », censés être une source importante d'informations. Ainsi, en additionnant le nombre d'articles retenus pour chaque revue, il est possible d'obtenir le chiffre de mille neuf cent quatre-vingt-cinq, total des articles composant le corpus. Enfin, la colonne « *Articles de première main* » détaille la répartition des neuf cent soixante articles faisant directement référence au vocable corporatiste.

Chaque article a été classé selon les thèmes qu'il aborde en son sein. Néanmoins, les articles de la base de données de première main ont bien évidemment subi un traitement particulier. Chacun d'entre eux, et par grappe de vingt articles a été rentré dans un tableau à

huit entrées. Ces entrées font état du titre de l'article ; du nom de l'auteur ; du nom de la revue d'origine ; de la qualité de l'auteur ; de la date de parution de l'article ; du thème général de l'article ; de l'usage de l'appellation corporatiste et du contexte historique. Ce sont donc quarante-huit tableaux qui ont été créés au total. L'un d'entre eux figure en annexes à titre d'exemple, afin de souligner l'importance de cette donnée pour l'analyse du discours, mais aussi, par conséquent, pour toute l'architecture de la thèse.

Le but d'une telle classification, et de l'analyse qui a suivi⁸⁸, étaient de pouvoir comprendre la motivation de chaque auteur à parler du corporatisme et de pouvoir déceler des points de convergence entre toutes les représentations. Or, en tant qu'ensemble de représentations extraites de discours, les idées corporatistes se prêtent mal à une définition uniformément admise. En effet, les usages de l'appellation corporatiste sont très diversifiés. Par exemple, les auteurs en droit du travail, dans une volonté rhétorique ou polémique, utilisent très souvent le corporatisme pour qualifier, souvent négativement⁸⁹, une évolution ou une situation donnée. La récurrence de l'appellation corporatiste traduit donc des réalités différentes. Selon le contexte historique mobilisé, l'usage du vocable corporatiste et l'objet comparé au corporatisme, chaque référence a un sens particulier. Chaque référence dévoile une manière de comprendre les idées corporatistes. Chaque discours⁹⁰ propose sa propre définition du corporatisme.

Bien sûr, la constitution et l'exploitation du corpus d'articles ont été réalisées en parallèle de la lecture et la citation d'ouvrages de référence, non seulement en histoire du droit, mais également dans toutes les disciplines explorées et présentées auparavant.

L'absence d'études d'ampleur, dans toutes les disciplines, sur le corporatisme et l'éclatement des usages de l'appellation corporatiste par la doctrine juridique rendent nécessaire la confrontation de tous les types de discours doctrinaux : « *Au fil des colloques et des livres conçus dans des perspectives différentes et relevant de disciplines variées, le terme resurgit*

⁸⁸ Laurence Bardin, *L'analyse de contenu*, Presses universitaires de France, 2018, p. 244 : « *L'objectif de l'analyse propositionnelle du discours (APD) est d'identifier l'« univers de références » des acteurs sociaux. Autrement dit, comment et au travers de quelle structure argumentative s'expriment les enjeux et les actions des acteurs ?* ».

⁸⁹ Jean-Emmanuel Ray, « De la grève interne aux actions collectives externalisées », *Droit Social*, 2003, p. 607 : « *Dans le même sens compassionnel, permettant de mettre de côté des syndicats proches du terrain et ayant donc compris la complexité de la plupart des situations, mais démontrant l'efficacité d'un bon lobbying bien culpabilisant (nouvelle forme de corporatisme (...)) perdant de vue l'intérêt général) (...)* ».

⁹⁰ Patrick Charaudeau et Dominique Maingueneau, *Dictionnaire d'analyse du discours*, Éditions du Seuil, 2002, p. 190 : « *Considéré de cette façon, le discours ne délimite pas un domaine qui puisse être étudié par une discipline consistante. C'est davantage une manière d'appréhender le langage* ».

cependant : cela vaut qu'on examine à la fois l'usage qui en est fait pour décrire des pratiques et le sens de son apport sur le plan théorique »⁹¹. Le parti pris a été de ne pas partir d'une définition *ab initio* des idées corporatistes. Tout l'enjeu sera de présenter les différentes représentations afin de repérer des traits communs pouvant, finalement, permettre d'établir des modèles de corporatisme.

Cette étude juridique sous-entend donc une logique pluraliste. Le refus d'une définition stipulatoire des idées corporatistes permettra, à l'issue de la première partie, de définir plusieurs modèles de corporatisme. Cela se fera en fonction des éléments récurrents mis en lumière par l'analyse de contenu des discours. Particulièrement, il s'agit de mettre en avant toutes les données du droit du travail que les auteurs ont jugé pertinent de confronter au corporatisme. L'ambition est de voir comment les juristes d'hier et d'aujourd'hui ont perçu le corporatisme et comment cela a pu influencer leur point de vue. La volonté est de proposer une histoire des représentations, des idées corporatistes, la plus large possible. Autrement dit, il s'agit de proposer un panorama de tous les points « d'accroche » possibles du corporatisme dans le droit du travail français. La doctrine sera sollicitée parce qu'elle révèle un esprit et permet une œuvre de définition.

La seconde partie pourra peut-être révéler des contradictions entre les différents modèles. Quoiqu'il en soit, le but de celle-ci sera de voir si le droit du travail français fait écho ou non à ces modèles de corporatisme ainsi définis. Cette fois, la doctrine sera sollicitée parce qu'elle propose une œuvre de correspondance entre une définition et des données. L'ambition générale est de proposer une meilleure compréhension des évolutions actuelles en droit du travail et de construire des ponts avec d'autres disciplines, dont les auteurs font également fréquemment référence au corporatisme.

Pour présenter brièvement les modèles corporatistes établis, les auteurs envisagent d'abord le corporatisme comme une organisation sociopolitique, à l'état de projet ou non, à différentes périodes de l'histoire. Cela vaut pour la période s'écoulant des premières volontés d'organisation corporative sous l'Ancien Régime au début du XX^e siècle. Ce modèle de corporatisme sera appelé « modèle corporatif initial ». Cela concerne aussi la période s'étalant sur l'entre-deux-guerres et le régime de Vichy. Ce modèle corporatiste sera nommé « corporatisme d'État organisateur » en raison de la place centrale de l'acteur étatique. Cela

⁹¹ Michèle Ruffat, « À quoi sert le néocorporatisme ? », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 1987, p. 95.

vaut enfin pour la période qui dure depuis la Libération. Le modèle de corporatisme qui y est attaché sera appelé « corporatisme d'État gestionnaire » ou « néo-corporatisme » pour la place de moins en moins forte prise par l'acteur étatique dans le processus de régulation sociale. Ces trois modèles forment une figure particulière de corporatisme qui portera le nom de « corporatisme d'État ». Les auteurs peuvent également apprécier le corporatisme comme un phénomène social de repli de la part de groupements, notamment professionnels, défendant avec plus ou moins d'intensité leurs prérogatives. C'est ce qui sera appelé dans les développements « corporatisme social ».

Les caractères pluraliste et pluridisciplinaire de la thèse entendent justifier une approche originale. Certes, la démarche systématique de dépouillement des principales revues en droit du travail, entièrement lues et étudiées, explique l'intitulé de la thèse. C'est la doctrine en droit du travail qui fait l'objet de la plus grande attention et c'est sur la base de son interprétation du corporatisme qu'est fondée l'étude. Pour autant, cela a été dit, son interprétation n'est pas suffisante pour définir précisément le corporatisme en tant que mouvement d'idées. Par conséquent, elle n'apparaît pas non plus suffisante pour cerner tous les enjeux entourant l'hypothèse d'un droit du travail corporatiste. Le complément apporté par l'interprétation du corporatisme émanant d'auteurs d'autres disciplines est donc particulièrement opportun. De plus, l'esquisse des différents modèles de corporatisme, proposée précédemment, semble révéler l'importance du phénomène de fermeture dans le processus de régulation sociale. De la sorte, l'apport particulier de la sociologie est apparu comme évident pour tenter d'établir des liens entre droit du travail et corporatisme. Cela est donc aisément perceptible à la lecture de la seconde partie de la thèse : la réception des idées corporatistes dans la doctrine française en droit du travail est étudiée au prisme d'une appréciation sociologique du corporatisme.

Les nombreuses annexes doivent permettre de suivre l'évolution croisée du droit du travail et du corporatisme, qu'il soit d'État ou social. Chartes, textes de loi et articles retracent la longue histoire du corporatisme en tant que mouvement d'idées. Surtout, elles démontrent la complexité des liens entre le phénomène et un droit du travail traversé par des idéologies très différentes. Les idées leplaysiennes, proudhoniennes, ouvriéristes, autoritaristes, collectivistes, néo-marxistes et néo-libérales seront étudiées au cours de la thèse afin de démontrer ou de réfuter les liens entre idées corporatistes et droit du travail. Les annexes doivent faire apparaître tout le détail de la pensée des auteurs qui présentent, défendent ou critiquent ces différents courants de pensée. Même si ces sources sont aisées à se procurer, notamment depuis la

numérisation des revues au début des années 1990, l'ambition était bien de faire apparaître ce fil historique et les ramifications du corporatisme dans les évolutions les plus récentes du droit du travail.

L'intérêt de la thèse réside dans la volonté de prendre de la hauteur sur un sujet sensible et de mettre en lumière des points de rencontre entre les idées et le droit. Bien sûr, il aurait été possible de produire des développements encore plus poussés. Mais la densité du sujet est telle qu'il aurait été impossible, en tout état de cause, de mettre un point final à l'étude.

C'est pourquoi la thèse entend restituer un point de vue doctrinal sur le corporatisme. Les définitions des modèles, même si elles ne consacrent qu'une vision possible du phénomène, s'appuient sur des éléments de définition fréquemment évoqués dans des discours nombreux et variés. Si toutes les références à ces éléments n'apparaissent pas telles quelles dans les développements, si les éléments ne sont pas contredits au cours de la première partie et s'ils ne sont confrontés qu'à quelques pans du droit du travail au cours de la seconde, c'est par choix, il convient de le rappeler. L'étude proposée est une étude d'ensemble, originale, sur un phénomène souvent invoqué, mais peu expliqué, dont la sensibilité et l'aspect protéiforme obligent à la prudence dans les analyses. Néanmoins, l'espoir porté par cette étude est de rendre plus intelligible le droit du travail, en mettant en lumière son caractère corporatiste, démarche qui, pendant plusieurs décennies, semblait bien difficile à mener.

Pour se doter des moyens de cette ambition, il convient donc d'abord d'établir les modèles évoqués. Ces différentes façons de concevoir le corporatisme, fondées sur des éléments récurrents et révélées par l'analyse de contenu⁹² des discours⁹³, pourront permettre d'établir une définition globale des idées corporatistes (Partie I). Il conviendra ensuite de confronter les modèles corporatistes et les données du droit du travail à travers les discours de la doctrine spécialisée. Le but d'un tel rapprochement étant, une nouvelle fois, de savoir si le droit du travail est, en tout ou partie, corporatiste (Partie II).

⁹² Laurence Bardin, *L'analyse...*, op. cit., p. 13 : « *Le facteur commun de ces techniques multiples et multipliées – du calcul de fréquences fournissant des données chiffrées à l'extraction de structures se traduisant en modèles – est une herméneutique contrôlée, fondée sur l'inférence. En tant qu'effort d'interprétation, l'analyse de contenu se balance entre les deux pôles de la rigueur de l'objectivité et de la fécondité de la subjectivité* ».

⁹³ Dominique Maingueneau, *Discours et analyse du discours*, Armand Colin, 2021, p. 18 : « *Dans ces conditions, l'emploi de « discours » a une double portée. Il permet à la fois de désigner des objets d'analyse (« le discours de la presse », « le discours des médecins »...) et de montrer qu'on adopte un certain point de vue sur eux* ».

Partie I : Une cartographie des idées corporatistes

Les multiples références doctrinales au corporatisme, notamment en droit du travail, ont nourri le problème posé par cette thèse. Comme cela a été esquissé en introduction, ce problème peut être posé de la manière suivante : le droit du travail français est-il, et dans quelle mesure, un droit corporatiste ?

Pour répondre à ce problème, pour faire apparaître une éventuelle conformité entre droit du travail et idées corporatistes, il est d'abord nécessaire de caractériser ces dernières. Elles sont un ensemble de représentations véhiculées dans les discours. Il faut classer et évaluer ces représentations pour déterminer les éléments constitutifs des idées corporatistes. Les représentations révèlent en réalité différents modèles de corporatisme. Tout l'enjeu sera de présenter les caractéristiques de ces modèles.

L'objectif de cette première partie est ainsi de définir le corporatisme, en tant que mouvement d'idées, tel qu'il apparaît dans les discours. Pour ce faire, l'analyse de contenu des discours est utilisée afin d'isoler chaque usage de l'appellation corporatiste. En effet, ce sont ces usages qui permettent de mettre en lumière les différentes manières de comprendre le corporatisme. De cette manière, il sera possible de dégager les grands traits de chaque modèle.

Les premiers résultats de l'analyse de contenu des discours révèlent que deux grandes figures de corporatisme peuvent être dessinées. La première figure correspond à un système sociopolitique institutionnalisé, le corporatisme d'État (Titre 1). La seconde figure correspond à un phénomène sociologique, le corporatisme social (Titre 2).

Titre 1 : La figure du corporatisme d'État

Les représentations corporatistes qui font expressément référence à une organisation sur laquelle l'État a la mainmise sont très variées. En effet, l'analyse de contenu des discours montre que le corporatisme d'État prend des formes différentes selon la période de l'Histoire et le degré d'implication de l'État.

L'ambition de ce titre est de présenter ces formes et de retenir des caractères récurrents pour proposer une définition générale du corporatisme d'État. Ce sont en réalité trois modèles de corporatisme d'État qui peuvent être mis en lumière. Le premier de ces modèles, le modèle corporatif initial, s'appuie sur les représentations d'un système ayant connu son apogée pendant l'Ancien Régime et dont l'héritage est sensible jusque dans la période de l'entre-deux-guerres (Chapitre 1). Le deuxième de ces modèles, le corporatisme d'État organisateur, fait référence à un système qui s'enracine pendant l'entre-deux-guerres pour aboutir sous le régime de Vichy (Chapitre 2). Le troisième et dernier de ces modèles, le corporatisme d'État gestionnaire, ou néo-corporatisme, permet de découvrir un système qui se nourrit des événements de la Libération pour continuer à vivre actuellement (Chapitre 3).

Chapitre 1 : Le modèle corporatif initial

La dénomination donnée au premier des modèles de corporatisme d'État s'explique par l'incontestable continuité des idées corporatistes à la suite des événements révolutionnaires. En effet, la construction de l'organisation corporative d'Ancien Régime fait l'objet d'appréciations diversifiées dans les discours. Mais cela vaut également pour certains éléments et valeurs⁹⁴ de cette organisation. Ils auraient survécu à la fin des communautés de métiers en 1791. Il s'agit ainsi de rendre compte des représentations d'un système, mais également de son esprit, qui aurait perduré. L'idée de « modèle » est donc justifiée. L'objectif de ce chapitre est de présenter les éléments constitutifs de ce modèle, révélés par les discours afférents. Pour ce faire, il est nécessaire d'étudier les discours portant sur la corporation d'Ancien Régime et sur les idées corporatistes qui survivent après 1791.

L'appellation de « corporation d'Ancien Régime » sera constamment reprise, car le modèle corporatif initial est bien particulier. Il est fondé, comme cela sera vu, sur une identité particulière. Certes, la construction corporative est très ancienne. Mais c'est l'ambiguïté des Temps modernes, avec la période de forte réglementation royale, qui crée la spécificité, voire le paradoxe, des corporations en France. Il s'agit d'une histoire longue et complexe, à laquelle la période d'Ancien Régime apporte le dernier coup de crayon. La corporation d'Ancien Régime est donc entendue ici comme une lente construction plutôt que comme une institution dans une période historiquement située. Cette étude a pour objet les conceptions doctrinales sur la corporation. Elle n'a pas pour objet la corporation elle-même, mais les représentations de cette dernière, très peu étudiées jusqu'alors. Les développements entendent combler cette lacune. Les dépouillements réalisés selon les occurrences de l'appellation corporatiste doivent permettre une étude exhaustive sur les visions doctrinales de l'organisation corporative.

Il convient d'abord de présenter la corporation d'Ancien Régime, ainsi que ses implications morales et matérielles (Section 1). Ensuite, il sera nécessaire de mettre en lumière l'influence de la loi Le Chapelier sur les éléments et les valeurs corporatifs ainsi esquissés. Ce n'est que comme cela qu'il sera possible de tisser des liens éventuels entre la conception

⁹⁴ *Lexique de Sociologie, op. cit.*, p. 405 : « *Idéaux collectifs d'une société, représentant ce qui est de l'ordre du désirable et qui influencent les actions des individus* ».

doctrinale de la corporation d'Ancien Régime et les idées corporatistes qui se développent jusqu'au début du XX^e siècle (Section 2).

Section 1 : Les corporations d'Ancien Régime

Il convient, dans ce développement, de lever le voile sur les caractéristiques de l'organisation corporative d'Ancien Régime telles qu'elles apparaissent dans les discours qui y font référence. La particularité des différentes représentations de l'organisation corporative d'Ancien Régime est de proposer deux visions très tranchées de celle-ci. En effet, les usages de l'appellation corporatiste démontrent que la corporation d'Ancien Régime est caractérisée par une conscience collective⁹⁵ très forte. Cette conscience peut être vue comme le socle d'une organisation marquée par la solidarité (Paragraphe 1). Mais cette conscience et cette solidarité peuvent aussi révéler une fermeture qui pose un certain nombre de problèmes (Paragraphe 2).

Paragraphe 1 : La construction de la solidarité corporative

Caractéristique de l'organisation corporative d'Ancien Régime révélée par les représentations, la solidarité est une notion complexe qui s'appuie sur d'autres éléments significatifs pour exister. C'est notamment le cas des règlements et des chartes qui fleurissent pendant la période (A). Cette construction spécifique contribue à faire de la solidarité corporative un repère pour le futur, malgré la sensibilité d'une telle continuité (B).

A. L'importance du cadre réglementaire

L'étude des chartes corporatives et des discours sur l'organisation corporative d'Ancien Régime tend à montrer que la corporation fait du règlement le socle matériel (1) et moral (2) d'un sentiment d'appartenance collective.

⁹⁵ *Ibid.*, p. 65 : « (...) l'ensemble des croyances et des sentiments communs à la moyenne des membres d'une société forme un système déterminé qui a sa vie propre (...) ».

1. Une importance matérielle

La phase de réglementation est une période charnière dans l'histoire des communautés de métiers. Initialement, la réglementation des corporations était effectivement pensée comme la consécration d'une forme de solidarité⁹⁶ existante entre les membres de ces dernières⁹⁷. Cette solidarité a des racines relativement anciennes. C'est au XI^e siècle que les communautés de métiers deviennent de véritables « communautés d'intérêts »⁹⁸. Deux types de facteurs l'expliquent.

Tout d'abord, il existe des facteurs structurels. C'est au cours de ce XI^e siècle que le Corps du Christ acquiert, en plus de son aspect mystique, une dimension politique. L'Église devient un « corps structuré de la société chrétienne »⁹⁹. Elle se structure autour d'une tête, représentée par la figure du Christ, et d'un tronc, représenté par l'ensemble de ses membres¹⁰⁰. La concrétisation de la vision organique de l'Église trouvera son pendant avec l'État. Si l'individu se réfère à l'Église pour affirmer son existence spirituelle, il se réfère à l'État pour affirmer son existence matérielle¹⁰¹. Dans la vision organique de l'État au XII^e siècle, ce dernier est le fruit du lien entre une tête, représentée par la royauté, et un tronc, représenté par ses sujets dans leur ensemble. Dès lors, le « corps du royaume »¹⁰², c'est l'affaire de tous, la chose publique, et l'État en est le garant¹⁰³. Pour conserver son hégémonie en tant que garant de cette chose publique, l'État tient à garder la mainmise sur l'individu, et surtout l'individu organisé.

⁹⁶ *Ibid.*, p. 361 : « Pour Émile Durkheim, phénomène qui relie les différentes composantes d'une société. Les relations qui font que les parties d'une société « tiennent » doivent être « solides », c'est pourquoi selon Émile Durkheim, la solidarité doit être fondée sur un « système de droits et de devoirs » liant les individus « les uns aux autres de manière durable » ».

⁹⁷ Paul Viollet, « Les corporations au Moyen Âge », *Nouvelle Revue Historique de Droit Français et Étranger*, 1900, p. 633 : « Contre ces dangers extérieurs et intérieurs la corporation est armée ou cherche sans cesse à s'armer. Contre le travail libre elle se protège par le monopole (tout comme, dans une autre sphère, l'enseignement universitaire se protège, lui aussi, par le monopole). Contre les autres maîtres elle protège chacun de ses membres par des statuts, qui empêchent le développement excessif d'une maison de commerce au détriment des autres maisons ».

⁹⁸ François Olivier-Martin, *L'organisation corporative de la France d'Ancien Régime*, Sirey, 1938, p. 86.

⁹⁹ Ernst Kantorowicz, *Œuvres*, Quarto Gallimard, 2000, p. 147-148.

¹⁰⁰ Claude Dubar, Pierre Tripier et Valérie Boussard, *Sociologie des professions*, Armand Colin, 2015, p. 23 : « « Poussés par la foi, nous devons croire en une seule Sainte Église Catholique et aussi apostolique qui représente un seul corps mystique, dont la tête est le Christ, et la tête du Christ est Dieu » ».

¹⁰¹ François Olivier-Martin, *Histoire du droit français des origines à la Révolution (1948)*, CNRS Éditions, p. 98 : « Le roi de France, roi national, a aussi pour lui le sentiment populaire qui commence à s'éveiller. Le particularisme des diverses races installées dans le royaume tend à s'atténuer ».

¹⁰² Claude Dubar, Pierre Tripier et Valérie Boussard, *Sociologie...*, *op. cit.*, p. 22.

¹⁰³ François Olivier-Martin, *Histoire du droit français...*, *op. cit.*, p. 98 : « (...) on prend conscience (...) de la formation, autour du roi, d'une grande société politique qui a ses intérêts distincts et sa physionomie morale ».

L'État veille en encadrant l'activité de cet individu organisé par la centralisation¹⁰⁴. Dès lors, le royaume constituera une société de corps où les différentes communautés¹⁰⁵ sont liées à l'État par un lien particulier. Ce dernier octroyait des droits aux individus et aux corps sociaux en échange d'une fonction remplie par ceux-ci, au nom de l'intérêt du royaume¹⁰⁶. C'est le levier d'action de l'État pour garder un contrôle sur la société, économiquement et socialement. Le privilège fonctionnait donc par une forme de méritocratie¹⁰⁷ organisée par l'État. Il était garant d'un intérêt général supérieur et veillait à ce que les corps sociaux n'entrent pas en conflit. Cette myriade de lois particulières selon les activités des personnes a fait du royaume une structure politique hiérarchisée autour de fonctions sociales différentes, mais faisant partie d'un même ensemble. Cela corrobore l'idée d'une vision organiciste de la France d'Ancien Régime¹⁰⁸. En tant que corps social à part entière, la corporation obéit à cette logique.

La corporation va également profiter de facteurs conjoncturels pour voir son importance décuplée. La hausse de la production des ateliers artisanaux¹⁰⁹ due à la multiplication du nombre de métiers et d'artisans va pousser ces derniers à exercer leur art hors du joug seigneurial¹¹⁰. Ils vont ainsi, et aussi, profiter de l'essor urbain, amorcé depuis le XI^e siècle¹¹¹, pour s'installer au cœur des villes.

Du point de vue matériel, l'établissement du règlement de métier est un passage obligé qui marque au fer rouge la solidarité professionnelle des membres de cette corporation. Le

¹⁰⁴ « Yves Cannac et Pierre Rosanvallon : Un échange », *Le Débat*, 1983, p. 81. Les auteurs évoquent la construction historique des corps, notamment dans le monde du travail. Ces derniers ont toujours dû trouver une place entre individualisme et interventionnisme.

¹⁰⁵ *Lexique de Sociologie, op. cit.*, p. 56 : « Pour Ferdinand Tönnies, organisation sociale dans laquelle les relations entre les individus sont fondées sur la proximité (affective, géographique, culturelle ou sociale) (...). La communauté repose sur la volonté organique, sa vie est dirigée par les usages, les coutumes et les traditions ».

¹⁰⁶ *Les forces syndicales françaises* (dir. Guillaume Bernard et Jean-Pierre Deschodt), Presses universitaires de France, 2010, p. 12 : « Le royaume consistait en une société de corps où l'ordre (public) dépendait de la complémentarité des communautés (particulières) qui le composaient ».

¹⁰⁷ *Lexique de Sociologie, op. cit.*, p. 238 : « Désigne un système fondé sur la recherche de l'excellence, dans lequel les plus méritants obtiennent le plus d'avantages (titres, fonctions, honneurs, etc) ».

¹⁰⁸ *Les forces syndicales françaises...*, *op. cit.*, p. 12 : « Dans la relation de la partie (la personne) et du tout (la société), l'égalité recherchée était géométrique : la justice était distributive ».

¹⁰⁹ François Olivier-Martin, *L'organisation corporative...*, *op. cit.*, p. 85. L'auteur rappelle de façon très précise l'organisation du travail avant l'avènement des corporations, dont les premiers règlements datent de la seconde moitié du XII^e siècle (voir en ce sens Émile Duvernoy, *Les corporations ouvrières...*, *op. cit.*, p. 1). Dès le VIII^e siècle, les artisans qui n'étaient pas membres de l'ordre divin devaient se mettre au service de seigneurs, à la tête de grands domaines appelés « *familiae* ».

¹¹⁰ François Olivier-Martin, *Histoire du droit français...*, *op. cit.*, p. 170 : « C'est le commerce et l'industrie qui ont fait la richesse des villes et les ont fait sortir des contraintes assez strictes du régime seigneurial ».

¹¹¹ *Ibid.*, p. 159 : « La transformation, d'ailleurs lente, paraît être une conséquence directe de la renaissance du commerce et de l'industrie dans les villes ».

règlement de métier comporte des données intangibles. Il fige dans le marbre les conditions d'accès au métier, l'ensemble des conditions de travail et présente les perspectives d'évolution pour ses membres. L'apprenti signait un contrat où figuraient tous les éléments sur sa période d'apprentissage et où étaient rappelés les engagements réciproques entre lui et le maître¹¹². La réglementation corporative relève d'une logique de sécurité. La volonté de réglementation affichée par les corporations est évidemment et directement confrontée à la logique du métier libre. Ce dernier correspond à l'idée d'un métier sans statuts, libre d'entrée, mais qui induit l'absence de sentiment collectif entre les membres. Malgré les risques attachés à l'organisation libre du métier, notamment sur la qualité du travail et la concurrence exercée sur des métiers réglementés qu'il va de plus en plus contrôler, le pouvoir politique a toujours fait preuve d'une certaine mansuétude¹¹³. Il est bien conscient que certains métiers ne peuvent fonctionner autrement que librement et que la prolifération de règles est tout simplement impossible pour les groupements évoluant dans le monde rural. Voilà pourquoi il s'est parfois résigné à refuser de « régler » un métier, par crainte que le monopole n'offre plus de désavantages que d'opportunités¹¹⁴. Malgré quelques tentatives, le pouvoir politique n'a donc jamais pu s'opposer totalement à liberté du métier.

Toujours est-il que le phénomène corporatif connut effectivement un essor croissant au sein des villes. Progressivement, les métiers se virent encadrés par le pouvoir royal. C'est à ce titre qu'ils devinrent de véritables personnes juridiques. Les statuts qui découlaient de ce lien matérialisèrent le privilège octroyé par le roi ou le duc, en ce qui concerne la Lorraine. Ainsi, c'est le règlement qui est le fondement de l'esprit organiciste du royaume. Ce type de métiers, appelés « métiers jurés »¹¹⁵, cohabitaient avec un autre, celui des « métiers réglés », placés sous le contrôle total des municipalités dans lesquelles ces métiers étaient exercés¹¹⁶. Ces municipalités avaient alors tout pouvoir pour réglementer la corporation.

¹¹² Philippe Didier, « Le contrat d'apprentissage en Bourgogne aux XIV^e et XV^e siècles », *Revue Historique de Droit Français et Étranger*, 1976, *passim*. L'auteur propose une étude exhaustive des différentes obligations réciproques.

¹¹³ François Olivier-Martin, *L'organisation corporative...*, *op. cit.*, p. 105 : « Mais l'attitude de la royauté a été prudente et souple. Dans certaines professions où existaient des raisons particulières, elle a toujours admis le métier libre ».

¹¹⁴ *Ibid.*, p. 109 : « Dans tous ces métiers, où l'habileté technique n'est pas en cause, la liberté a paru préférable à une organisation difficile à surveiller et susceptible de favoriser les abus ».

¹¹⁵ *Les forces syndicales françaises...*, *op. cit.*, p. 7 : « À côté des métiers libres, il existait deux catégories de métiers à statuts : ils étaient « jurés » quand ils étaient pourvus de lettres patentes royales (...) ».

¹¹⁶ *Ibid.* : « (...) « réglés » s'ils étaient reconnus dans le cadre d'une ville ».

Le modèle corporatif initial repose donc sur l'existence d'un règlement qui fixe la situation professionnelle des membres d'une même communauté. Cette solidarité matérielle au sein de la corporation d'Ancien Régime est indissociable d'une solidarité morale que la réglementation permet également.

2. Une importance morale

L'établissement progressif des ateliers artisanaux dans le tissu urbain au cours du XI^e siècle peut être vu comme une forme de « libéralisation » du travail. Celle-ci va entraîner les premiers effets de la solidarité corporative. Libres de leurs mouvements, les artisans vont se regrouper géographiquement, par quartiers, selon des critères qui dépassent la simple exécution du travail¹¹⁷. Ils comprennent que ce travail, qu'ils réalisent de la même manière que d'autres, fait naître entre eux un sentiment de ressemblance et d'appartenance. C'est parce que ces artisans ont un travail similaire qu'ils ont des intérêts similaires¹¹⁸. Ils prennent ainsi conscience de la nécessité de protéger ces derniers. Et puisque ces intérêts sont avant tout financiers, les nouvelles corporations vont déterminer de manière stricte le périmètre de leur activité professionnelle, au niveau géographique et humain¹¹⁹. C'est dans cette veine que les corporations vont s'arroger des monopoles et mettre sur pied des règlements, comme symbole de l'appartenance collective. L'importance, matérielle et morale, du cadre réglementaire pour la corporation d'Ancien Régime est donc telle qu'elle lui permet d'édicter des règles propres¹²⁰.

¹¹⁷ François Olivier-Martin, *L'organisation corporative...*, *op. cit.*, p. 86. À ce titre, l'auteur propose une comparaison avec l'exercice du travail dans les « *familiae* ». Il estime qu'entrer au service d'un seigneur, c'est renoncer à sa liberté d'entreprise au profit de sa liberté de travailler. Le seigneur regroupe au sein de son domaine, et dans des ateliers distincts, les artisans d'un même métier. L'absence de choix dans la décision et l'exécution de son travail empêche l'artisan de créer des liens supplémentaires avec ses congénères : « *Ces derniers seront bien rapprochés par leurs aptitudes et leurs travaux, mais non par leurs intérêts professionnels (...)* ». La notion de « communauté d'intérêts » y est donc difficilement applicable.

¹¹⁸ François Olivier-Martin, *Histoire du droit français...*, *op. cit.*, p. 173 : « *La communauté de métier est un groupement mixte de maîtres, d'ouvriers et d'apprentis d'une même profession et dont font obligatoirement partie tous ceux qui exercent cette profession. (...). Ces communautés n'ont pas été imposées par l'autorité seigneuriale. Elles sont nées spontanément de la volonté des gens d'un métier de s'organiser et se discipliner en même temps* ».

¹¹⁹ *Ibid.*, p. 174 : « *Échos des louables coutumes du métier, les règlements (...) cherchent ainsi à concilier les intérêts des gens du métier et ceux des consommateurs, sans nuire aux droits traditionnels du seigneur. En fait, ils sont le fruit d'une longue expérience technique et morale et font constamment appel à la raison* ».

¹²⁰ Rafael Encinas de Munagorri, « La communauté scientifique est-elle un ordre juridique ? », *Revue Trimestrielle de Droit Civil*, 1998, p. 250 : « *L'adoption de règles visant à définir la conduite des membres d'un groupe social ou d'une profession prend place dans une tendance souvent désignée sous le nom d'éthique ou de déontologie (25). Encouragé ou honni selon les sensibilités juridiques, ce mouvement de décentralisation du processus normatif*

La réglementation relève d'une logique organisationnelle. Autrement dit, le règlement ou la charte d'une corporation consolide l'identité professionnelle¹²¹ de ses membres en fixant des règles spirituelles et techniques. Le règlement est en effet un cadre moral de référence pour l'apprenti qui souhaite évoluer dans la corporation ainsi que pour les autres membres de cette dernière. Ce n'est donc pas une surprise si le règlement fait de l'égalité le fondement de la corporation¹²². Malgré les aspects hiérarchiques, le partage était une notion concrète. Il était par exemple fréquent que les matières premières acquises par un maître soient distribuées aux autres membres de la corporation¹²³. C'est également pour cela que l'assermentation était un rite immuable¹²⁴. Elle marquait notamment l'évolution de l'apprenti vers un rang de compagnon puis, le cas échéant, vers un rang de maître. Enfin, cela explique qu'au cœur de la corporation, les principales étapes de la vie du travailleur sont anticipées par l'esprit de corps. Par exemple, le décès d'un compagnon est souvent l'occasion pour tous les membres de la corporation de se réunir et de participer financièrement à une forme d'indemnisation¹²⁵.

L'apprenti profite du monopole de l'activité professionnelle pour développer son savoir-faire. Conscient de cette sécurité matérielle et de ce qu'il doit au métier et au groupement, il s'investit pleinement dans l'exécution de son travail. Il développe ainsi une fierté personnelle,

s'est accompagné de la création d'un certain nombre d'instances à caractère consultatif. Sans être nouveau, en ce qu'il ressuscite l'idée de corporation, il faut reconnaître que ce mouvement a pris de l'ampleur ».

¹²¹ *Lexique de Sociologie, op. cit.*, p. 187-188 : « Processus relationnel de construction de soi à travers le monde professionnel. (...) Pour Claude Dubar, l'identité professionnelle dépend de l'appartenance sociale d'origine et des évolutions de l'environnement économique ».

¹²² Paul Viollet, « Les corporations... », *op. cit.*, p. 640 : « Je rattache enfin dans une certaine mesure à cet esprit d'égalité les nombreux règlements émanés soit des corporations, soit des municipalités, soit de l'autorité royale, qui ont pour objet d'assurer la confection des marchandises suivant certaines conditions minutieusement déterminées. Certes, le désir d'obtenir de bons produits, ce que j'appellerais volontiers un sentiment de dignité et d'honneur professionnels, n'est point étranger à ces prescriptions, mais la crainte de la concurrence se mêle à ces nobles sentiments et ajoute ici une singulière acuité à la législation et à la jurisprudence ».

¹²³ *Ibid.*, p. 636 : « Les statuts s'efforcent d'organiser ici une sphère d'égalité entre tous les concurrents : à Paris, il est interdit aux marchands d'aller au-devant des convois qui par eau ou par terre apportent dans la ville les matières premières et de monopoliser ainsi les denrées, en devançant les concurrents. Il y a plus. Les achats exceptionnellement avantageux ou les achats en masse ne se font pas seulement hors barrière : ils peuvent aussi se conclure dans Paris. On y a mis bon ordre : chaque membre d'un métier a le droit de prendre sa part de tout lot important de matières premières, acheté par un maître ».

¹²⁴ Émile Duvernoy, *Les corporations ouvrières...*, *op. cit.*, p. 16 : « La plupart des statuts attribuent une force décisive aux dépositions faites par les maîtres ainsi assermentés ».

¹²⁵ Thierry Hamon, « La solidarité professionnelle au sein des communautés de métier dans la Bretagne d'Ancien Régime (XV^e – XVIII^e siècles) », in Gérard Aubin et Bernard Gallinato (dir.), *Les espaces locaux de la protection sociale : études offertes au Professeur Pierre Guillaume*, 2004, p. 205 : « Pour être complet, ce panorama des liens de solidarité au sein des anciennes confréries et corporations professionnelles devrait également aborder bien d'autres thèmes, tel celui de la protection solidaire dont bénéficient les orphelins et les veuves. Ces dernières reçoivent en effet l'autorisation de poursuivre l'activité de leur défunt mari en confiant la gestion de leur atelier ou boutique à un compagnon expérimenté ».

née de l'identification à sa profession¹²⁶, dans l'appellation spirituelle qu'impose son serment¹²⁷ et dans la même veine que la profession de foi des moines. L'entrée dans la corporation était en effet un moment marqué du sceau du cérémonieux. Le serment était fréquent à défaut d'être systématique et avait parfois la particularité de lier les deux aspects de la solidarité corporative. D'une part, la solidarité morale était visée par le fait de jurer devant Dieu d'honorer les injonctions du maître et les règles de la corporation, comme l'imposait notamment la charte des forgerons de Nancy¹²⁸. D'autre part, la solidarité matérielle était visée lorsque le nouvel arrivant jurait d'effectuer son office avec probité, c'est-à-dire de vendre des marchandises de qualité et au bon prix. Souvent, il était d'usage de jurer de dénoncer tous les abus qui nuiraient à l'essor économique de la corporation, comme c'était le cas pour celle des merciers de Commercy¹²⁹.

Le modèle corporatif suppose l'existence d'un règlement qui matérialise l'entraide et la fraternité entre les membres d'une même communauté. Cette solidarité morale justifie, pour cette communauté, la prise de mesures censées protéger leurs prérogatives. Cette tendance à l'autogestion doit légitimer l'édification de véritables monopoles socio-économiques.

La solidarité corporative peut-elle, et de quelle manière, demeurer une source d'inspiration ? Un certain nombre de discours tente de répondre à cette interrogation.

¹²⁶ *Lexique de Sociologie, op. cit.*, p. 295. Il y a une véritable corrélation entre l'activité professionnelle corporative et la définition anglo-saxonne actuelle de la profession. En effet, celle-ci suppose l'existence d'un savoir-faire acquis institutionnellement, une forme d'autogestion reconnue par des statuts ou une réglementation spécifique, un monopole d'activité plus ou moins étendu, des modalités de gestion des aléas sociaux et une forme d'émancipation morale due à la fierté collective.

¹²⁷ Émile Duvernoy, *Les corporations ouvrières...*, *op. cit.*, p. 16 : « L'entrée dans une corporation conférait des privilèges assez importants pour qu'on se résignât aisément à subir (...) les charges de toutes sortes qu'avaient à supporter les confrères ».

¹²⁸ *Ibid.* : « « Vous jurez le Dieu vivant, votre Créateur, et Rédempteur Jésus-Christ et par la part que vous prétendez en son saint paradis que bonnement, fidèlement et diligemment vous obéirez et suivrez et effectuerez de point en point toutes et chacunes choses déclarées... » ».

¹²⁹ *Ibid.* : « (...) on s'engageait en outre à dénoncer au maître du métier ceux qui transgresseraient les statuts ».

B. La pérennité de la solidarité corporative

Les discours font découler de la solidarité corporative une tendance, pour les organisations concernées, à une relative autogestion¹³⁰. Selon certains discours en droit social, celle-ci continue à transiter par la formation professionnelle puisque les corporations, à l'origine, géraient l'apprentissage¹³¹. De ce fait, la corporation est vue comme le premier jalon dans l'instauration des chambres de métiers¹³². Aussi, le compagnonnage est assimilé à un processus de formation professionnelle : « *La Révolution française a imprimé durablement au système de formation une orientation étatique : le décret d'Allarde et la loi Le Chapelier (mars et juin 1791), en interdisant les corporations, ont détruit le système antérieur de formation professionnelle (compagnonnage) dont la régulation était assurée par les organisations professionnelles* »¹³³. La perpétuation de l'autonomie corporative passerait également par le fonctionnement du conseil de prud'hommes : « *Issu des corporations de l'ancien régime, le conseil de prud'hommes s'est progressivement ancré dans le paysage judiciaire au cours du XIX^e siècle, jugeant les conflits individuels du travail en s'appuyant sur une composition paritaire de salariés et d'employeurs, et en réglant la plupart des litiges par la conciliation* »¹³⁴. Le conseil de prud'hommes est vu, dans certains discours, comme un héritage des juridictions paritaires et professionnelles des corporations d'Ancien Régime¹³⁵. Les références en ce sens sont nombreuses¹³⁶.

La solidarité corporative est également utilisée, dans certains discours, comme point de départ de l'idée d'un syndicalisme obligatoire dès le XIX^e siècle : « *L'histoire des anciennes*

¹³⁰ *Lexique de Sociologie, op. cit.*, p. 26 : « Pour Cornélius Castoriadis, « une société autogérée est une société où toutes les décisions sont prises par la collectivité qui est, chaque fois, concernée par l'objet de ces décisions ».

¹³¹ Michel Théry, « Les formations professionnelles en alternance », *Droit Social*, 1992, p. 393. L'auteur, alors en charge du service de contrôle de la formation professionnelle de la région des Pays de Loire, évoque la question de l'apprentissage. Il estime qu'il s'agit d'une notion très ancienne, qui apparaît au XI^e siècle. L'apprentissage constitue ainsi pour lui la première formation professionnelle par alternance.

¹³² Maurice Juncker, « Le contrat d'apprentissage », *Le Droit Ouvrier*, 1923, p. 110 : « C'est en quelque mesure le rétablissement des anciennes corporations adaptées à un régime nouveau ».

¹³³ Christian Lenoir, « À propos des formations par l'alternance », *Droit Social*, 1993, p. 412.

¹³⁴ Didier Marshall et Michel Henry, « Vers une normalisation de la justice prud'homale ? », *Revue de Droit du Travail*, 2016, p. 457.

¹³⁵ Yves Rolland, « Le Conseil de Prud'hommes entre mythe et réalité », *Droit Social*, 2013, p. 618. L'auteur, en sa qualité de président de la Chambre sociale de la Cour d'appel de Montpellier, reprend ici les propos de Maître Jacques Boedels. Ces propos sont issus d'un article des *Échos* du 31 décembre 2002.

¹³⁶ Monique Kieffer, « La législation prud'homale de 1806 à 1907 », *Le Mouvement Social*, 1987, p. 9. L'auteure est alors docteure en histoire sociale et professeure d'histoire à Luxembourg. Elle fait remonter l'origine des conseils de prud'hommes aux anciennes gardes de métiers corporatives, chargées de juger les conflits du travail et de contrôler la production.

corporations est, en effet, une preuve de l'évolution du groupement libre vers le groupement obligatoire. (...). (...) Les syndicats ouvriers ont toujours proclamé l'obligation morale pour tous les membres de la profession d'adhérer au groupement »¹³⁷. De plus, l'aspect unique de chaque réglementation corporative peut être un argument expliquant l'avènement de la logique de généralisation de la Sécurité sociale : « Il faut remonter bien avant la construction de la catégorie « salarié » pour isoler le point de départ du processus de généralisation ; l'adoption d'un droit applicable à l'ensemble des travailleurs salariés constitue en effet une première montée en généralité, par rapport au système corporatiste, qui produisait des réglementations propres à chaque corps de métier, à chaque corporation »¹³⁸. De façon générale, la solidarité corporative explique nombre de liens persistants entre le passé et le présent de la protection sociale¹³⁹.

Cependant, les discours font parfois état de doutes sur la continuité de la solidarité corporative. Comparée à la « *collegia* » sous l'Antiquité romaine¹⁴⁰, la corporation d'Ancien Régime développe effectivement une forme de solidarité¹⁴¹. Mais cette dernière est remise en cause par les comparaisons entre corporation d'Ancien Régime et confrérie¹⁴² ou chevalerie¹⁴³. La réglementation corporative est souvent synonyme de monopole. La corporation est parfois

¹³⁷ Georges Spyropoulos, « Le monopole syndical d'emploi et la protection de la liberté syndicale », *Droit Social*, 1956, p. 264.

¹³⁸ Pascal Lokiec, « Le travailleur et l'actif », *Droit Social*, 2009, p. 1022.

¹³⁹ Jacques Bichot, « Veuvage et protection sociale », *Droit Social*, 2004, p. 1117. L'auteur, alors professeur à l'Université de Lyon III, rappelle que les corporations d'Ancien Régime organisaient une forme de solidarité. Cette dernière fonctionnait sur la base des événements de la vie des membres. L'auteur propose ensuite un parallèle avec le système actuel de protection sociale.

¹⁴⁰ Guillaume Cardascia, « L'apparition dans le droit des classes d'« honestiores » et d'« humiliores », *Revue Historique de Droit Français et Étranger*, 1950, p. 330 : « Les *collegia* réunissent normalement les commerçants par spécialité professionnelle, sans tenir compte de l'importance économique des entreprises. Appartenir à l'une de ces corporations ne suffit donc pas à distinguer les négociants du petit commerçant ».

¹⁴¹ François Olivier-Martin, *L'organisation corporative...*, *op. cit.*, p. 85. La « *collegia* » est un regroupement imposé d'artisans. Il se formait autour de fonctions professionnelles, elles aussi imposées par un pouvoir qui craignait l'organisation corporative. Les interactions entre les artisans étaient donc très limitées. Ainsi, la « *collegia* » rejoint les ateliers d'artisans domaniaux au sein des groupes uniquement liés par le travail. Elle échappe donc à la qualification de « communauté d'intérêts » et la comparaison avec la corporation d'Ancien Régime n'a alors que peu de sens.

¹⁴² Gabriel Le Bras, « Les confréries chrétiennes : Problèmes et propositions », *Revue Historique de Droit Français et Étranger*, 1940-1941, p. 312. L'auteur, alors professeur d'histoire du droit à l'Université de Paris, rappelle que ce qui distingue la corporation professionnelle de la confrérie, c'est bien la dimension spirituelle de la solidarité.

¹⁴³ Adhémar Esmein, « Nouvelles théories sur les origines féodales », *Nouvelle Revue Historique de Droit Français et Étranger*, 1894, p. 543. L'auteur, en sa qualité de professeur à la Faculté de droit de Paris, estime qu'il n'y a pas de liens, initialement, entre la chevalerie et la corporation. Pour lui, la corporation a une organisation anarchique. Il insiste sur la valeur morale de la chevalerie, qui fait se regrouper ceux ayant la vocation de servir.

critiquée pour sa rigidité¹⁴⁴. En cela, elle ne peut en aucun cas être assimilée à une association¹⁴⁵ ou à une institution¹⁴⁶.

Le modèle corporatif initial induit un attachement à des « valeurs corporatives ». La réglementation, doublée d'une conscience collective forte qui confine à la solidarité, est capable de survivre à son socle originel, la communauté de métier. Ces valeurs corporatives justifient d'autant plus les volontés d'autonomie normative pouvant animer ces communautés. Le modèle corporatif initial est donc caractérisé par un esprit bien particulier.

La solidarité corporative montre ainsi, néanmoins, des signes de fragilité. Il convient d'examiner les discours qui permettent de révéler tous les ressorts de cette fragilité.

Paragraphe 2 : La remise en cause de la solidarité corporative

Certaines références à l'organisation corporative d'Ancien Régime sont effectivement très sévères. Elles appuient sur l'aspect très fermé de la corporation (A). Cette rigidité, couplée à une identité collective extrêmement marquée, fait de la corporation d'Ancien Régime une entité paradoxale (B).

A. La rigidité du cadre réglementaire

Les discours qui éclairent le fonctionnement de l'organisation corporative peuvent afficher au grand jour les faiblesses économiques (1) et sociales (2) de cette dernière.

¹⁴⁴ *Lexique de Sociologie, op. cit.*, p. 325 : « Situation d'une société caractérisée par une faible mobilité sociale ».

¹⁴⁵ Eugène Fournière, « Au-delà du marxisme ? Le socialisme et l'association », *Revue du Mauss*, 2009, p. 150. L'auteur est maître de conférences d'économie sociale à l'École polytechnique. Dans cette leçon d'ouverture initialement publiée dans la *Revue socialiste* en 1908, il énonce qu'il est impossible de faire un lien entre corporation et association, car la corporation a une organisation trop rigide.

¹⁴⁶ Alain Guéry, « Institution : histoire d'une notion et de ses utilisations dans l'Histoire avant les institutionnalismes », *Cahiers d'Économie Politique*, 2003, p. 10-15. L'auteur est directeur de recherches à l'École des hautes études en sciences sociales au moment d'écrire cet article. Il considère que rapprocher la corporation de l'institution est difficile. Sous l'Ancien Régime, le processus d'« institutionnalisation » est vide de sens, car les privilèges proviennent d'un pouvoir de droit divin. La différence principale entre les deux notions est donc que la corporation ne fait pas naître un sentiment d'appartenance collective par l'exercice du métier : il est imposé aux individus.

1. Une rigidité économique

Comme cela a été suggéré auparavant, la corporation d'Ancien Régime est souvent définie, dans les discours, par le monopole. Celui-ci est parfois assimilé à une forme d'immobilisme¹⁴⁷. Dans cette optique, la corporation d'Ancien Régime sert parfois de point de comparaison pour critiquer une politique jugée malvenue¹⁴⁸. Au-delà des références polémiques, il convient de reconnaître que le fonctionnement corporatif est loin d'être optimal. Il est nécessaire d'entreprendre une explication historique plus poussée, car ces failles économiques ont des ressorts complexes.

La corporation fut attaquée sur le front économique comme étant vectrice de ralentissement des évolutions techniques, à cause d'un monopole strict et de prix trop élevés¹⁴⁹. Alerté au sujet des errements corporatifs, le roi a réagi. L'édit des métiers de 1581 va dans le sens d'une refonte du système et cela passe par l'extension de ce dernier¹⁵⁰. Le but est de réglementer les corps de métier afin que le roi étende son pouvoir sur eux et puisse gérer d'éventuels abus. Les réactions furent très mitigées, il était difficile de comprendre en quoi une plus grande emprise de l'État sur l'organisation corporative pouvait rendre cette dernière plus efficace. C'est toute l'ambivalence de la période : les sujets réclament des modifications drastiques dans le fonctionnement des corporations, mais craignent l'omnipotence d'un pouvoir politique dont le rôle évolue. Le XVI^e siècle marque la survenance d'un certain nombre de phénomènes. L'importance du dogme de l'Église faiblit à cause de celle donnée à l'individu :

¹⁴⁷ *Lexique de Sociologie, op. cit.*, p. 191 : « (...) correspond au degré d'auto-recrutement d'une catégorie sociale ».

¹⁴⁸ Jacques Wolff, « Les économistes face aux crises de 1929 et 1974 », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 1996, p. 118. L'auteur est professeur d'économie à l'Université Paris I. Il estime que la politique de grands travaux, notamment utilisée pour endiguer les effets de la crise de 1929, induit une organisation stricte de la main-d'œuvre qui entraîne des cloisonnements sociaux. Il fait un parallèle entre ce type d'organisation et la corporation d'Ancien Régime.

¹⁴⁹ *Les forces syndicales françaises...*, *op. cit.*, p. 10 : « Mais, le fonctionnement des corps de métiers connu des dysfonctionnements, voire des abus, et des effets pervers que ne manquèrent pas de mettre en exergue les détracteurs (libéraux) du système. Du point de vue économique, le fait qu'une corporation exerçait un monopole dans un certain ressort géographique lui permettait d'imposer des prix excessifs (...); le contrôle de certaines maîtrises devint héréditaire ».

¹⁵⁰ *Ibid.*, p. 9 : « (...) l'organisation corporative fut systématisée à l'époque moderne, ce mouvement étant accompagné et encouragé par le pouvoir royal comme en témoignent les textes normatifs royaux d'Henri III en décembre 1581 (...). (...) le pouvoir politique ne créait pas la corporation, mais la consacrait et la surveillait pendant son fonctionnement ».

il est au centre des évolutions, son existence terrestre est de moins en moins soumise aux aléas de la vie spirituelle. Il est un être capable de penser seul, en dehors du joug de toute autorité¹⁵¹.

Si le XVI^e siècle est marqué par une certaine émancipation de l'individu, il l'est également par l'indépendance¹⁵² prise par les États. Ils affirment une volonté de plus en plus assumée depuis quelques siècles¹⁵³. Cette volonté, c'est celle d'imposer une autorité centralisée et ainsi d'affaiblir la puissance seigneuriale, de maintenir les corps sociaux dans leurs girons et de réduire au maximum la portée des privilèges qu'ils consentent¹⁵⁴. L'attitude du pouvoir politique envers les corporations est symptomatique de ce mouvement. Concrètement, il reconnaît, légitime et encadre l'activité corporative par le biais de chartes ou de lettres patentes¹⁵⁵. Ce mouvement d'uniformisation a le mérite d'entériner la mainmise de l'acteur étatique sur les corporations et de figer celles-ci dans des modèles contrôlés par ce dernier. Ces différents modèles obéissent néanmoins à la même idée, celle de représenter un « *groupement de métiers et de professions qui détiennent le monopole d'exercice d'une fonction sociale, disposent des moyens de se gouverner et bénéficient de libertés et de privilèges (...)* »¹⁵⁶. Les modèles sont constitués autour d'une série de règles dogmatiques : une surveillance accrue du pouvoir étatique, un statut concédé par ce pouvoir étatique et une exclusivité professionnelle elle aussi accordée par l'État. L'évolution qu'entraîne la phase de réglementation est très nette : le pouvoir ne se contente plus de son rôle d'autorité morale avec la simple homologation des règlements créés par les corporations ou les municipalités. Il récupère le pouvoir normatif et

¹⁵¹ Marie-Odile Piquet-Marchal, « Les bouleversements du XVI^e siècle et leurs incidences sur les grands courants de la pensée politique des Temps Modernes », *Revue Historique de Droit Français et Étranger*, 1983, p. 28 : « *Le XVI^e est un siècle de transition. L'homme se libère des contraintes médiévales et de son univers étriqué. Il élargit le champ de sa connaissance et fait preuve d'un nouvel esprit scientifique et critique ; il se dégage des carcans religieux et de la tutelle de l'Église ; il s'affranchit des diverses emprises politiques et tend à devenir indépendant ; il agrandit son horizon géographique et économique, accroît ses possibilités d'action et recherche le bien-être et le succès* ».

¹⁵² *Lexique de Sociologie*, *op. cit.*, p. 193 : « (...) absence d'attraction entre deux variables ».

¹⁵³ François Olivier-Martin, *Histoire du droit français...*, *op. cit.*, p. 292 : « *Le plan général est fort simple : restaurer l'ordre, c'est-à-dire étendre à toutes les provinces (...) les bienfaits d'une police exacte et d'une administration vigilante* ».

¹⁵⁴ Marie-Odile Piquet-Marchal, « Les bouleversements... », *op. cit.*, p. 31 : « *Partout un effort est fait pour renforcer l'autorité centrale, diminuer la puissance des grands ou obtenir leur alliance, marginaliser les organes représentatifs, contrôler les corps sociaux, notamment les villes, et atténuer certains privilèges. Les États en voie de recomposition se dotent de moyens d'action plus efficaces : nouvelles institutions ou institutions rénovées, administration plus centralisée, ressources financières plus larges et régulières, armée permanente* ».

¹⁵⁵ Peter Sahlins, « Sur la citoyenneté et le droit d'aubaine. Réponse à Simona Cerutti », *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 2008, p. 392-393. L'auteur est professeur d'histoire de l'Europe moderne à l'Université de Berkeley. Il voit dans la période de réglementation corporative une négociation dirigée par l'État. Celui-ci offre des fragments de pouvoir contre l'assurance de la loyauté et des recettes des corporations.

¹⁵⁶ Claude Dubar, Pierre Tripier et Valérie Boussard, *Sociologie...*, *op. cit.*, p. 29.

accroît ainsi sensiblement sa puissance¹⁵⁷. Néanmoins, les choses n'allèrent pas de soi pour le pouvoir royal. Malgré la montée de l'absolutisme, son hégémonie est remise en cause par les corps sociaux, y compris les corporations, qui n'ont en aucun cas la volonté de céder leurs privilèges¹⁵⁸. Les corporations sont donc au centre de débats contradictoires, liés à des questions de pouvoir moral et matériel et demeurent sur le fil de différents modes de pensée. Les corporations, ainsi posées au carrefour de l'histoire, font l'objet de vives critiques. Elles ne représenteraient qu'une partie de l'organisation du travail et créeraient une situation monopolistique qui n'a, par nature, aucune raison d'être¹⁵⁹. Mais en parallèle, les corporations sont parées de vertus qui rendent nécessaire leur maintien, même assorti de réformes¹⁶⁰.

Ainsi, le pouvoir politique est pris entre deux feux, entre deux types de discours antinomiques. Il est conscient que la corporation représente des intérêts politiques, économiques et sociaux fondamentaux pour lui et pour l'ensemble de ses sujets. Mais, il est incapable d'adopter une politique stable et cohérente¹⁶¹. En outre, il est impuissant face aux dérives entreprises par ceux qui ont le véritable pouvoir sur l'organisation des corporations¹⁶². Cette optimisation du rendement corporatif par le contrôle accru de l'État n'aura pas les effets escomptés. Les corporations restent à la merci des métiers libres ou encore des citoyens qui échappent à la vigilance municipale ou royale. De plus, les corporations subissent la concurrence d'autres institutions ayant une grande importance auprès du pouvoir royal¹⁶³.

¹⁵⁷ *Les forces syndicales françaises...*, *op. cit.*, p. 9 : « Ainsi, le droit venait-il d'en bas tandis que l'autorité venait d'en haut : le pouvoir politique ne créait pas la corporation, mais la consacrait et la surveillait pendant son fonctionnement ».

¹⁵⁸ Marie-Odile Piquet-Marchal, « Les bouleversements... », *op. cit.*, p. 31 : « Cette modernisation des États est loin d'être achevée : elle est entravée par la volonté des provinces, des villes, des métiers, des ordres, en un mot des « pouvoirs intermédiaires » selon l'expression de Montesquieu, de maintenir leurs franchises ou conserver leurs privilèges (...) ».

¹⁵⁹ Steven L. Kaplan, *La fin des corporations*, Fayard, 2001, p. 15 : « Alors qu'elles prétendaient représenter l'essence de la logique sociale française, les corporations étaient en fait des anomalies, contraires aux préceptes qui régissaient les interactions quotidiennes ».

¹⁶⁰ *Ibid.*, p. 16 : « (...) les services rendus par les corporations l'emportaient sur leurs désavantages, même s'il (...) était heuristique, voire thérapeutique de remettre le système en question (...) ».

¹⁶¹ Thierry Muller-Hamon, « Aux origines de la suppression des corporations par la Révolution française : les conceptions de Guy-Charles Le Chapelier sur la réforme des communautés de métiers bretonnes (Mémoire inédit de 1782) », *Revue Historique de Droit Français et Étranger*, 1996, p. 537. L'auteur, doctorant en histoire du droit à l'Université de Rennes I à ce moment-là, évoque l'édit de Bretagne de 1781 et ses répercussions. L'édit permet la transformation d'un certain nombre de métiers bretons libres en métiers jurés. Cela va renforcer la puissance de l'organisation corporative. Cela est assez paradoxal de la part d'un État qui lutte en principe contre la puissance des corporations.

¹⁶² Steven L. Kaplan, *La fin des corporations...*, *op. cit.*, p. 17 : « Il attribuait ces désordres dans une large mesure au « relâchement » des jurés en matière de discipline (...) ».

¹⁶³ Emma Delpeuch, « Les marchands et artisans suivant la Cour », *Revue Historique de Droit Français et Étranger*, 1974, *passim*. L'auteure relate l'histoire d'une institution très particulière. Bien après la fixation définitive de la royauté à Versailles, les marchands et artisans suivant la Cour conserveront des privilèges

Enfin, les corporations doivent faire face à l'élan libéral qui accompagne la fin du XVIII^e siècle. L'économie dirigiste qui confortait leur position monopolistique a laissé place à une économie plus ouverte où les privilèges ne sont plus aussi prépondérants¹⁶⁴.

La réglementation corporative, censée assurer la puissance des organisations, est considérablement affaiblie par l'ensemble de ces éléments¹⁶⁵. Qui plus est, les statuts ont une portée limitée, géographiquement et surtout matériellement, à un métier donné. Ils freinent ainsi le désir d'expansion des maîtres et ne peuvent pas empêcher les atteintes à sa sphère d'influence¹⁶⁶. Confortées par une période de relative autonomie¹⁶⁷ jugée particulièrement faste¹⁶⁸ pour elles, les corporations ont été fragilisées par la période de réglementation amorcée dès le XV^e siècle. Cette période aurait révélé leurs failles et précipité leur fin¹⁶⁹. En outre, les

économiques importants. Cela nuira à l'activité corporative, d'autant plus que beaucoup d'artisans corporatifs rejoindront les rangs de cette institution. Tous sont extenués par les conflits, les défaillances des corporations et cherchent à fuir ces dernières.

¹⁶⁴ Sébastien Vosgien, « Le privilège économique au XVIII^e siècle », *Revue Historique de Droit Français et Étranger*, 2014, p. 543. L'auteur, docteur en histoire du droit, présente la transformation économique de la France à la fin du XVIII^e siècle. Surtout, il met en exergue la faiblesse des corporations, considérées comme des obstacles à la nouvelle liberté économique.

¹⁶⁵ François Rivière, « Guildes, monopoles et oligopoles dans la Normandie de la fin du Moyen Âge : la réglementation des métiers est-elle hostile à la concurrence ? », *Entreprises et histoire*, 2008, p. 45 : « De ce fait, les marchés des produits et des services offerts par l'économie médiévale sont sans doute moins segmentés par les institutions professionnelles que par l'éclatement des juridictions, la fiscalité locale, l'état des transports, l'étroitesse périodique de la demande et une offre irrégulière de main-d'œuvre qualifiée ».

¹⁶⁶ *Ibid.*, p. 44 : « Ces deux cas-types montrent la complexité de la réglementation professionnelle : chaque article s'insère dans un ensemble, qui tempère souvent l'apparente rigidité. De plus, chaque ordonnance correspond à une situation de marché : elle ne limite la concurrence que dans certains domaines, sans doute ceux qui créaient des conflits ou qu'il était possible de contrôler ».

¹⁶⁷ Ronan Le Coadic, « L'autonomie, illusion ou projet de société ? », *Cahiers Internationaux de Sociologie*, 2006, p. 318-319 : « (...) le (...) concept d'autonomie est (...) vaste, explique Ruth Lapidoth (...). (...) « Selon une troisième acception que nous avons préférée, il signifiera qu'une entité infra-étatique détient des pouvoirs – souvent exclusifs – de législation, d'administration et, dans certains cas aussi, un pouvoir judiciaire dans des sphères spécifiques. » ».

¹⁶⁸ Claudio Jannet, « L'ordre social-chrétien étudié dans l'Histoire », *La Réforme Sociale*, 1881, p. 117 : « L'ordre social-chrétien, tel que les nations européennes l'ont connu au XIII^e siècle, est d'autant plus admirable qu'il a été créé par les forces morales, par le respect universel du droit, par l'association spontanée, laissée complètement libre, pourvu qu'elle ne fut pas contraire à l'ordre fondamental. Ce n'est pas, comme on l'a dit trop souvent, au moyen d'une réglementation universelle et systématique des rapports économiques par l'État, que ces grands résultats de paix sociale ont été obtenus ».

¹⁶⁹ Louis Guibert, « Les anciennes corporations de métiers en Limousin. II. Période de réglementation », *La Réforme Sociale*, 1883, p. 452 : « Ainsi, à partir du quinzième siècle, nous ne rencontrons, dans aucun monument des institutions corporatives limousines qui nous ont été conservés, le caractère qu'on attribue volontiers aujourd'hui à ces institutions. Pas un article, pas un mot de leurs statuts ne nous les montrent comme une société presque familiale, où, à côté du patron, un peu au-dessous si l'on veut, l'ouvrier a sa place, ses droits, ses garanties, ses avantages particuliers. L'ouvrier, il faut ne pas craindre de le dire, puisque c'est la vérité l'ouvrier, au moins dans la période qui précède 1789, reste en dehors de la corporation. Celle-ci n'est plus qu'un syndicat de patrons exploitant un monopole ».

valeurs corporatives ne peuvent plus briller dans un royaume qui laisse le libéralisme¹⁷⁰ s'instaurer progressivement¹⁷¹. Encore aujourd'hui, la défense du modèle libéral face à la menace corporative existe toujours. La liberté demeure la règle et le cadre de la régulation économique n'a jamais véritablement varié depuis la fin de l'organisation corporative d'Ancien Régime. En effet, le pouvoir politique reste l'autorité de référence face à l'individu et ne subit que partiellement l'influence de structures intermédiaires¹⁷².

Le modèle corporatif initial est également défini par sa dépendance envers l'État. En outre, cette dépendance, qui passe par une œuvre de réglementation des corporations de la part de l'acteur étatique, entraîne de lourdes conséquences. La corporation se voit ainsi confortée dans sa défense d'intérêts économiques particuliers. Le monopole apparaît de plus en plus comme un danger et la preuve d'une certaine fermeture au monde.

Un autre pan de la rigidité de la réglementation corporative, social celui-là, n'est pas négligé par les discours portant sur le modèle corporatif initial.

¹⁷⁰ *Lexique de Sociologie, op. cit.*, p. 221 : « Le libéralisme est une idéologie qui juge de la qualité d'une organisation sociale par l'étendue de la sphère qu'elle reconnaît à l'initiative et à l'autonomie individuelles ».

¹⁷¹ Thomas Branthôme, « Introduction à l'historiographie des corporations : Une histoire polémique (1880-1945) », *Les Études Sociales*, 2013, p. 215 : « Forte et répétée, la critique finit par être entendue au sommet de l'État et favorise l'accès au ministère de Turgot, réputé proche des physiocrates. Nommé contrôleur général des finances en 1774, il favorise ainsi le libre-échange, fidèle aux principes exposés dans son œuvre théorique. Mais plus que la mise en place de la liberté économique, Turgot vise d'abord et essentiellement la fin des corporations ».

¹⁷² Sophie Nicinski, « Le mode de régulation », *Revue Française de Droit Administratif*, 2010, p. 739 : « De ce point de vue, la Révolution a opéré une rupture : contrairement à d'autres États, la régulation de l'économie met face à face l'État et l'individu (ou l'opérateur économique), sans corps intermédiaires. On a conservé ce schéma : la régulation n'est pas confiée à des structures professionnelles ou à des collectivités infra-étatiques. Ce face-à-face séculaire est aussi l'une des caractéristiques du mode de régulation de l'économie en France ».

2. Une rigidité sociale

La corporation, sous l’Ancien Régime, est également critiquée sur le front social à cause de sa tendance à creuser des fossés entre ses différents membres. Le maître s’octroie progressivement de plus en plus de prérogatives. Les autres membres voient leur perspective d’évolution s’amenuiser au fur et mesure que la logique du mérite laisse place à celle de l’hérédité¹⁷³.

L’esprit de concurrence semble être un puissant moteur de division entre la corporation et le reste de la population, contrainte par ce cercle monopolistique toujours plus étendu et toujours plus puissant. Il divise également les membres de la corporation eux-mêmes. De plus en plus soumis à l’autorité royale et de plus en plus menacés par l’activité économique des tiers¹⁷⁴, les dirigeants adoptent une voie de plus en plus radicale économiquement. Ils vont chercher à étendre à tout prix la taille de la corporation, l’importance de la production¹⁷⁵, et à multiplier les marchés où la corporation doit être présente¹⁷⁶. Les artisans des corporations suivront de plus en plus difficilement ces cadences de travail très élevées. Cela contribuera à distendre les liens entre la base et la direction, aux intérêts de plus en plus divergents¹⁷⁷. Réglementée ou non, la corporation perd en crédibilité. Les critiques soulevées et l’aggravation de la situation économique font se resserrer l’étau autour d’elle. Ses dérives sont pointées du doigt et suscitent des réactions de plus en plus vives. La phase de réglementation sert de révélateur de ces dérives. La charte des bouchers de Mirecourt met en lumière un exemple du privilège que constitue l’appartenance à une corporation. En effet, le fils d’un boucher bénéficie

¹⁷³ Steven L. Kaplan, *La fin des corporations...*, *op. cit.*, p. 15 : « (...) dans son utopie méritocratique (...) ce qui comptait ce n’était pas la qualité de l’ouvrier (...) ».

¹⁷⁴ Michel Guénaire, « Libéralisme et néo-libéralisme : continuité ou rupture ? », *Le Débat*, 2014, p. 53. L’auteur, avocat et essayiste, fait des premières manifestations libérales sous l’Ancien Régime des contrepoids nécessaires pour résister à un pouvoir royal omnipotent et à une organisation corporative économiquement oppressante.

¹⁷⁵ Mathieu Marraud, « Corporatisme... », *op. cit.*, p. 311 : « De moins en moins marqué par la participation des maîtres, son mécanisme œuvre en vérité à l’enregistrement massif des individus, et échappe d’autant à l’entre-soi économique pour suivre un mode de compétition, surtout tourné vers l’extérieur. Rendue possible par la juridicisation du métier, la compétition s’exerce ainsi terme à terme d’un métier contre l’autre, d’un privilège ou d’une juridiction contre l’autre (...) ».

¹⁷⁶ Steven L. Kaplan, « Idéologie, conflits et pratiques politiques dans les corporations parisiennes du XVIII^e siècle », *Revue d’Histoire Moderne et Contemporaine*, 2002, p. 50 : « La taille de l’atelier et son organisation, les marchés ouverts aux produits ainsi que d’autres facteurs économiques, le tout mû par la dynamique politique interne, sont à l’origine de la violente querelle qui éclate parmi les maîtres peintres en 1766 ».

¹⁷⁷ *Ibid.*, p. 51 : « D’autre part, l’éthique fraternelle est sérieusement ébranlée par de violentes disputes sur la gestion même de la corporation. Les maîtres piaffent sous le joug de dirigeants qui les traitent comme des subalternes et des dépendants. Ils exigent d’avoir une voix prépondérante dans les affaires de la corporation qui sont, comme ils le répètent, leurs affaires ».

d'une certaine clémence financière s'il souhaite rejoindre le métier lui aussi¹⁷⁸. Cette clémence liée à la filiation constitue une des failles principales des corporations¹⁷⁹. Aussi, la rigidité du cadre posé par le pouvoir politique et l'hostilité affichée contre toute forme de menace contre le monopole corporatif exacerbent les tensions, notamment entre corporations¹⁸⁰.

Pour autant, tous les avis sur la rigidité sociale découlant de la réglementation corporative ne sont pas aussi tranchés. La solidarité est une réalité, en tout état de cause¹⁸¹. Ne survit-elle pas, en partie, avec la question du contrôle des qualifications à l'installation dans le domaine de l'artisanat ? C'est en tout cas une interrogation qu'il est possible d'identifier dans certains discours¹⁸². D'autres auteurs s'interrogent sur le maintien des valeurs corporatives dans les nouvelles formes d'organisation du travail après la loi Le Chapelier. Ces valeurs ont été rendues nécessaires par les bouleversements sociaux, économiques et politiques qui ont accompagné la fin de l'Ancien Régime. Ce débat est récurrent à la fin du XIX^e siècle¹⁸³. Preuve, sinon d'un attachement, au moins d'un intérêt pour ces valeurs corporatives.

Mais des craintes liées à cette prétendue solidarité morale corporative existent. Toujours dans cette fin de XIX^e siècle, la survie des valeurs corporatives est, pour certains, à la fois inévitable et souhaitable. Néanmoins, elles doivent s'adapter aux associations professionnelles

¹⁷⁸ ADV, 6 E 1, *Copie...*, *op. cit.* : « (...) et quant à celui qui sera fils de Boucher, qui aurait été hanté, il payera que demy han, savoir douze frans (...) ».

¹⁷⁹ Gérard Aubin et Jacques Bouveresse, *Introduction historique au droit du travail...*, *op. cit.*, p. 24 : « Les difficultés financières contribuent à muer les jurandes en castes héréditaires. (...) Certains métiers (...) ne veulent plus accepter que des fils de maîtres dans leurs rangs ».

¹⁸⁰ Steven L. Kaplan, *La fin des corporations...*, *op. cit.*, p. 41 : « L'univers fermé des corporations non seulement protégeait celles-ci de toute concurrence extérieure (...) ».

¹⁸¹ « Yves Cannac et Pierre Rosanvallon... », *op. cit.*, p. 81 : « L'erreur historique est de toujours considérer ces groupes, corps ou corporations comme des résidus, des héritages de l'« ancien » tissu social, fatalement destinés à se dissoudre. L'histoire sociale du XIX^e, je pense par exemple au récent livre de Sewell, *Gens de métier et révolution*, ou certains sociologues contemporains (je pense à Denis Ségrestin) montrent pourtant qu'il n'en est rien. Mais ces phénomènes sont trop mal connus, ou ils ne sont abordés que dans leur dimension négative (cf. la dénonciation des « corporatismes »). Il y aurait beaucoup à apprendre en multipliant les travaux dans cette direction ».

¹⁸² Claude Fournier, « Les artisans de la politique de l'artisanat », *Marché et Organisations*, 2015, p. 91 : « Les questions de qualification et des professions réglementées sont une autre illustration de ce « jeu à trois », qui fait beaucoup s'agiter les responsables des institutions de l'artisanat. Les représentants de l'artisanat ont toujours milité pour un contrôle des qualifications à l'installation, est-ce une réminiscence du corporatisme d'avant la Révolution, simplement la volonté de limiter la concurrence ou celle de préserver la satisfaction des clients ? ».

¹⁸³ Louis Guibert, « Le passé et l'avenir des corporations », *La Réforme Sociale*, 1887, p. 205 : « Sous ces formes successives, nous constatons, à la fin de cet article comme au début, la permanence du principe : la tendance des hommes voués au même travail à se réunir, à s'associer. Tout le reste peut et doit changer. L'association professionnelle de l'avenir, libre et ouverte, pourra reprendre et remettre en honneur telle ou telle pratique de l'ancien corps de métier, en y apportant toutefois certaines modifications indispensables (...) ».

nouvelles, sous peine de voir un jour le retour d'un État omnipotent¹⁸⁴. Promouvoir la liberté de non-affiliation syndicale n'a-t-il pas permis d'affirmer que faire partie d'un groupement professionnel n'était plus une obligation, mais une faculté : « *S'il s'est résolu à admettre que le salarié puisse librement choisir d'appartenir à un syndicat, le législateur en 1884 a entendu prémunir les salariés contre les tentations absolutistes des groupements : la protection de la liberté de ne pas faire partie d'un syndicat vise à écarter toute possibilité d'un retour aux corporations d'ancien régime* »¹⁸⁵ ?

Le modèle corporatif initial est caractérisé par le localisme et par l'hérédité. Pour répondre aux exigences économiques, la corporation, par le biais de son maître, se recentre prioritairement sur ses propres intérêts. Cela légitime certaines pratiques internes qui contribuent à affaiblir la solidarité corporative.

Les références expriment ainsi des craintes sur la réalité de la solidarité corporative. Ces craintes, notamment, contribuent à faire de l'organisation corporative d'Ancien Régime un système ambivalent, alimenté par des idéologies très diverses. Un certain nombre de discours permet de s'en persuader.

¹⁸⁴ Jean Charmetant, « Les corporations d'autrefois et l'avenir du mouvement corporatif », *La Réforme Sociale*, 1889, p. 524 : « *L'organisation corporative du travail national par l'État, telle que la rêvent les socialistes, est une conception antichrétienne. Ce serait la suppression de toute liberté, de toute individualité, de toute initiative, de tout mérite et démerite. Nous avons horreur de cet état social, heureusement utopique, où tout effort, toute prévoyance seraient devenus inutiles, où l'homme n'aurait plus à s'inquiéter du soin de soutenir ses vieux parents, d'élever et d'instruire ses enfants, de prévoir la maladie et la vieillesse, où l'individu ne serait plus rien, où l'État serait tout. Du reste, pour espérer de bons effets d'un pareil système, sait-on qui incarnera en sa personne l'État chargé des écrasantes fonctions de providence universelle ?* ».

¹⁸⁵ Manuela Grévy, Elsa Peskine et Sophie Nadal, « Regards sur la position commune du 9 avril 2008. À propos du devenir (incertain) des syndicats dans l'entreprise », *Revue de Droit du Travail*, 2008, p. 436.

B. Le paradoxe corporatif

La corporation d'Ancien Régime est bel et bien construite sur un fort sentiment d'appartenance collective. Et parce que tout collectif est nécessairement en proie à des luttes intestines, les querelles internes à la corporation ne peuvent remettre en cause la solidarité de tout un système¹⁸⁶.

D'un point de vue socio-économique, la survie des corporations est souhaitable pour maintenir une force économique : les corporations permettent une production de qualité grâce à des règles strictes¹⁸⁷. Il s'agit également de maintenir une force sociale : en organisant la vie professionnelle de l'apprenti et en prenant en considération tous les aléas de sa vie, la corporation agit comme un « système de reproduction sociale » et un « puissant instrument de contrôle et d'intégration au sein de la société »¹⁸⁸. Ainsi, la corporation d'Ancien Régime ferait apparaître les prémices d'un droit social : « Un peuple constitué d'hommes - mais les femmes sont rejetées - qui « naissent et demeurent libres et égaux en droits ». Sublime, forcément sublime ? Oui, si l'on n'en tirait aussitôt la conclusion que libres et égaux, ces individus sont dotés de volontés de poids identique, et qu'en conséquence leurs intérêts ne peuvent être mieux servis que par le croisement de ces volontés individuelles : l'article 1er ; de la Déclaration et la loi Le Chapelier apparaissent ainsi comme les deux moitiés de la même orange. Quant à la puissance publique, elle doit, comme de la peste, se garder d'intervenir : comment ses représentants sauraient-ils, mieux que les intéressés, ce qui leur convient ? Une nouveauté extraordinaire : bien comme les autres, soumis comme les autres à la seule loi de l'offre et de la demande, le travail est alors radicalement dissocié de la personne de celui ou celle qui le

¹⁸⁶ Norbert Alter, « Théorie du don et sociologie du monde du travail », *Revue du Mauss*, 2002, p. 272 : « L'existence du collectif et de son fonctionnement apparemment communautaire n'empêche pas que s'y vivent querelles intestines et bassesses. Ces dernières contribuent plutôt à la construction même du collectif. L'idée n'est pas nouvelle. C'est précisément ce que décrit G. Sewall à propos des « communautés déchirées » que représentent les corporations de l'Ancien Régime. Il s'agit bien de communautés caractérisées par la solidarité, l'altruisme, la confiance et le caractère indéfectible des relations. Mais ces communautés sont également trivialement intéressées. Elles font l'objet de tensions incessantes entre maîtres, compagnons et apprentis, l'amour du métier et l'engagement collectif dans l'ouvrage n'empêchant nullement les oppositions ».

¹⁸⁷ Fabrice Piwnica, « Les résistances à l'introduction du libéralisme en France : le témoignage des Mémoires des corporations de 1776 », *Revue d'Histoire Moderne et Contemporaine*, 1993, p. 48 : « Du point de vue économique, et dans la représentation des maîtres, les corporations ont été fondées pour assurer une production de qualité. L'intérêt général étant intangible, il ne faut rien perdre de cette exigence et donc conserver les corporations, seules aptes à la satisfaire ».

¹⁸⁸ Steven L. Kaplan, *La fin des corporations...*, op. cit., p. 16.

*fournit ; cette personne disparaît. Il y avait un droit du travail dans le cadre des corporations ; il n'y en a plus (...) »*¹⁸⁹.

Dans une tout autre perspective, il est possible de trouver des références bien plus sévères sur les corporations d'Ancien Régime. Dès le XVIII^e siècle, des voix s'élèvent pour dire que toute volonté de défendre l'organisation corporative est contre nature. Cette organisation entraîne nécessairement une forme d'inégalité et apparaît comme rétive à l'initiative individuelle. Or, cette initiative est le socle du renouveau libéral nécessaire à la société française¹⁹⁰. La fragilité de l'édifice corporatif est régulièrement mise en lumière. Même sous l'Ancien Régime, les valeurs corporatives étaient particulièrement instables. L'attachement aux corporations était relativement fort au sein des professions populaires, mais bien plus faible au sein de la population bourgeoise. Cela était également prégnant chez les négociants où les valeurs étaient plutôt individualistes¹⁹¹.

Les représentations de la corporation d'Ancien Régime semblent donc bien révéler un paradoxe. Les discours retiennent de cette corporation sa capacité à s'autogérer et ainsi constituer une cellule politique de base de la société d'Ancien Régime. Sous le régime des lois particulières et des privilèges, la corporation ambitionne également d'être un cadre de référence moral et matériel pour ses membres en réglementant l'évolution sociale de ceux-ci, tout en affichant une forme de solennité dans ses actes. Ainsi dessinées, les valeurs corporatives s'articulent autour d'une logique d'appartenance et de fierté collective qu'il est nécessaire de défendre. Saisies sur le terrain du droit social, ces valeurs corporatives sont particulièrement résilientes et continuent à irriguer certains thèmes. Cela peut concerner la formation professionnelle, le fonctionnement prud'homal ou encore la logique de protection sociale.

Malgré tout, la corporation est très sensible aux bouleversements économiques et politiques, constitués par l'avènement d'un État de plus en plus présent et par une libéralisation généralisée secouant tout le royaume. En outre, ces bouleversements mettent à jour les faillites internes à la corporation, fonctionnant sur une logique monopolistique fragile dans toutes ses

¹⁸⁹ Jean-Jacques Dupeyroux, « Quelques questions », *Droit Social*, 1990, p. 9.

¹⁹⁰ Philippe Minard, « Économie de marché et État en France : mythes et légendes du colbertisme », *L'Économie politique*, 2008, p. 82 ; 93. L'auteur, alors professeur à l'Université de Paris VIII, relaie ici les pensées libérales de la période.

¹⁹¹ Georges Durand, « Préséance, cohésion, hiérarchie sociales à Lyon en 1789. Contribution au débat sur société d'ordres et société de classes », *Revue d'Histoire Moderne et Contemporaine*, 1976, p. 447 : « À quoi attribuer ces variations de l'esprit corporatif ? (...) il semble bien que le niveau social y soit pour une large part : en tête, la masse des professions de l'artisanat, en fin l'élite des officiers, des négociants et des bourgeois ».

dimensions. C'est justement cette logique qui aurait provoqué la disparition des valeurs corporatives.

Le XVIII^e siècle sonnera le glas de l'organisation corporative, car les malversations des plus hauts membres des corporations vont éclater au grand jour¹⁹². De terribles conflits internes vont avoir des retentissements importants. Les manipulations électorales, la corruption, l'extorsion et toutes les facettes du favoritisme sont autant de griefs invoqués par tous les exclus du système corporatif pour engager des actions contre celui-ci¹⁹³. Ainsi exposées, les failles corporatives nourriront la dernière vague d'assauts qui submergera un édifice définitivement dépassé¹⁹⁴. Voilà pourquoi les valeurs corporatives seraient finalement plutôt fragiles. Elles sont très inégalement intégrées au sein de la société. Elles affaiblissent le renouveau libéral, tout en favorisant une forme d'inégalité entre les individus. Aussi fondamentale qu'elle fût dans les bouleversements politiques qui ont frappé la fin du XVIII^e siècle, la fin des corporations n'allait pourtant pas de soi. Modèle structurant depuis plusieurs siècles, le régime corporatif est défendu ardemment par ceux qui profitent le plus de ses privilèges, et plus prudemment par ceux qui craignent le vide¹⁹⁵, autrement dit par ceux qui souhaitent son maintien et sa réforme.

Le modèle corporatif initial crée un héritage ambivalent. En effet, les valeurs corporatives auraient perduré et se seraient réincarnées. Les corporations constituent un véritable socle en termes de solidarité et de vigueur socio-économique. Elles auraient permis la gestation des premiers éléments d'un droit social. Cependant, l'organisation corporative, fondée

¹⁹² Steven L. Kaplan, « Idéologie... », *op. cit.*, p. 37. L'auteur fait état d'un réquisitoire, datant de 1730, émanant d'un groupe d'orfèvres. Le réquisitoire dénonce publiquement tous les abus de la corporation et les conséquences néfastes que cela a pour l'organisation, mais également pour tout le royaume. La bascule semble s'opérer à ce moment-là : l'intérêt général doit nécessairement s'imposer face à un intérêt collectif qui s'avère dangereux. Autrement dit, les corporations sont définitivement entourées d'un halo de méfiance.

¹⁹³ *Ibid.*, p. 41-42. Parmi les nombreux exemples que l'auteur donne sur ces conflits au cœur des corporations, celui secouant les selliers de Paris entre 1715 et 1730 est significatif. Les membres de cette corporation ont dénoncé le dictat de l'argent qui entoure l'octroi du grade de maître. Ils fustigent une organisation corporative cachant en réalité un « *capitalisme opportuniste* ». La compétence n'est pas la valeur essentielle et le partage du pouvoir entre quelques mains sert l'unique but de la survie économique du groupement. Malgré plus de dix ans de procédure, les personnes à l'origine du conflit n'ont pas pu obtenir la lumière sur l'opacité des comptes de la corporation.

¹⁹⁴ Etienne Martin-Saint-Léon, *Histoire des corporations de métiers depuis leurs origines jusqu'à leur suppression en 1791*, Guillaume et Cie, 1897, p. 510. L'auteur démontre avec une citation l'état d'esprit d'une majorité silencieuse ayant vécu avec appréhension la fin des corporations : « *Telle fut la fin des corporations de métiers. Quelques lignes insérées dans une loi de finances suffirent pour abolir une institution qui, depuis près de sept siècles avait été le fondement de l'organisation du travail national* ».

¹⁹⁵ Steven L. Kaplan, « Idéologie... », *op. cit.*, p. 50. L'auteur parle de « *schizophrénie* » pour évoquer la logique corporative depuis les Temps modernes. La solidarité est affichée en tant qu'emblème. Elle est martelée par les plus hautes sphères de la corporation. Certes, elle existe lorsqu'il s'agit de prendre des décisions consensuelles, notamment sur l'entraide. Néanmoins, cette solidarité est de plus en plus une excuse, un cache-misère face à des comportements en interne qui nient toute idée communautaire.

sur une réglementation soi-disant égalitaire et une solidarité professionnelle soi-disant universelle, est malgré tout soumise à des aléas politiques. Le droit social posé est profondément imparfait. Derrière l'étendard de la communauté soudée, il vient meurtrir les libertés des membres de la corporation¹⁹⁶.

Au moment où l'organisation corporative est sur le point de disparaître, dans le contexte de la période libérale de la Révolution française, les discours ne cesseront de mettre en avant toute l'ambiguïté de ses éléments constitutifs.

¹⁹⁶ Alain Cottureau, « Droit et bon droit : un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail (France, XIX^e siècle) », *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 2002, p. 1534. L'auteur, directeur d'études à l'École des hautes études en sciences sociales, met en relief une critique généralisée, au XVIII^e siècle, de la subordination juridique des travailleurs corporatifs. Ces derniers ont fustigé des relations de travail statutaires fondées sur la « *servitude* ». Ces revendications lancent le débat sur la législation sociale après la fin des corporations. Cette dernière aurait été le point de départ de l'individualisme contractuel et de la libéralisation du travail en général.

Section 2 : La fin des corporations

L'ambition est de retracer, à travers les discours, l'évolution de l'organisation corporative et des valeurs qui y sont attachées, avant et après les événements révolutionnaires. C'est comme cela qu'il sera possible de mettre en lumière toutes les caractéristiques d'un modèle corporatif initial qui prend racine dans l'Ancien Régime pour s'épanouir totalement au début du XX^e siècle. L'ambiguïté des éléments constitutifs de l'organisation corporative d'Ancien Régime perdurera après la loi Le Chapelier. Cela aura pour conséquence de faire naître des discours positifs (Paragraphe 1) ou bien négatifs (Paragraphe 2) à l'encontre du corporatisme.

Paragraphe 1 : Un corporatisme salubre

Compte tenu des bouleversements majeurs qui secouent la fin du XVIII^e siècle, les valeurs corporatives nourrissent des idéologies politiques (A) et sociales (B) solides.

A. Une nécessité politique

L'idée de paradoxe corporatif est loin d'être excessive. Les valeurs corporatives conservent une certaine aura. Malgré tout, la liberté de commerce et d'industrie comme principe général est établie progressivement¹⁹⁷, grâce à deux étapes législatives importantes. Il s'agit de la « loi d'Allarde »¹⁹⁸ et de la loi Le Chapelier.

Afin de placer définitivement l'idéal libéral au-dessus de toute critique, l'Assemblée érige, dans un décret en date du 14 juin 1791¹⁹⁹ et sous l'impulsion du député Isaac Le Chapelier, l'individualisation de la société en précepte fondamental. Chaque citoyen est libre d'évoluer à sa guise, notamment professionnellement. Toutes les structures du monde social doivent être libéralisées. Les députés sont cette fois unis autour de la volonté d'inscrire dans le marbre les idéaux révolutionnaires²⁰⁰. Toute emprise collective sur la société est démantelée, que ce soient les corporations et toutes les autres formes d'organisations du travail. Cela vise notamment les mutuelles, les structures de compagnonnage, ainsi que tous les rassemblements d'ouvriers et leurs applications en matière de défense d'intérêts²⁰¹. Mais cette libéralisation de la société est problématique. La logique politique a pris le pas sur une réalité socio-économique bien plus complexe. La conséquence notable de la solidarité corporative est l'émergence d'un sentiment de fierté. Ce sentiment perdure après la loi Le Chapelier²⁰² et explique le maintien,

¹⁹⁷ Patrice Adam, « Florence Fouvet, Le principe de libre exercice d'une activité professionnelle », préf. de Antoine Jeammaud, Librairie générale de droit et de jurisprudence, coll. « Bibliothèque de droit social », tome 74, 2018 », *Revue de Droit du Travail*, 2019, p. 365 : « La lecture des travaux de madame Fouvet, imperméable au mal des profondeurs, nous convainc aisément de notre erreur. Le principe de libre exercice d'une activité professionnelle a son propre espace normatif. Il ne se confond avec aucun autre ». La liberté d'exercice de l'activité professionnelle révèle toute sa sensibilité historique, mais également politique, à travers le paradoxe corporatif. Placée au cœur d'un débat profond entre deux grands courants socio-économiques, elle est au carrefour de deux types d'identités professionnelles bien distinctes. C'est peu de dire que cette sensibilité et ce schéma sont encore très présents aujourd'hui. C'est tout l'enjeu de cette étude que de le révéler.

¹⁹⁸ Décret du 2 mars 1791 portant suppression de tous les droits d'aides, de toutes les maîtrises et jurandes et établissement des droits de patentes, Recueil Duvergier. Dans son article 7, le texte établit que toute personne pourra librement exercer une activité professionnelle ou entretenir un commerce.

¹⁹⁹ Décret du 14 juin 1791 relatif aux assemblées d'ouvriers et artisans de même état et profession, dit « Loi Le Chapelier », Recueil Duvergier.

²⁰⁰ Steven L. Kaplan, *La fin des corporations...*, op. cit., p. 547 : « (...) la société est uniquement composée d'individus atomisés, chacun libre de poursuivre ses propres intérêts à l'intérieur de certaines limites approximativement précisées ».

²⁰¹ Décret du 14 juin relatif..., op. cit., Article VIII : « Tous attroupements composés d'artisans, ouvriers, compagnons, journaliers, ou excités par eux contre le libre exercice de l'industrie et du travail appartenant à toutes sortes de personnes (...) seront tenus pour attroupements séditieux (...) ».

²⁰² Christophe Radé, « Émile Zola et le roman ouvrier », *Droit Social*, 2015, p. 319 ; 327. Comme l'écrit le professeur à l'Université de Montesquieu-Bordeaux IV, le maintien de ce sentiment d'appartenance est très bien retranscrit dans les œuvres d'Émile Zola. C'est notamment le cas dans *Germinal*. Il est possible d'y trouver une

dans l'interdit²⁰³, de traditions corporatives et d'organisation collective du travail²⁰⁴. Pourtant, ce cadre de référence a officiellement volé en éclats pour laisser place à un grand vide.

L'ambiguïté de la suppression des corporations est d'autant plus forte lorsqu'elle est envisagée du point de vue strictement politique. Le déplacement de la primauté de l'intérêt collectif vers l'intérêt général et l'individualisation des destinées va faire de l'État l'unique cadre de référence pour l'individu. Par voie de conséquence, les marchands, en l'absence d'intermédiaires, vont s'en remettre à la compétence unique de l'État pour la mission de régulation économique. En pratique, le libéralisme se heurte donc à l'interventionnisme. L'État sera malgré tout bien en peine de répondre à tous les besoins des acteurs économiques²⁰⁵. Conscients des failles étatiques, ces derniers vont donc poursuivre leurs activités dans un cadre collectif, mais dans une totale illégalité. L'intransigeance du pouvoir face à toute trace de « collectivisation » va exacerber les tensions et pousser les travailleurs à maintenir des formes d'organisation du travail cachées et localisées²⁰⁶. Aussi, certaines institutions perpétuent le système corporatif. Cela concerne notamment le conseil de prud'hommes. Celui-ci fait vivre l'autogestion marchande et professionnelle. En effet, le jugement par les pairs sous l'égide de l'État s'inscrit dans le maintien de ce fonctionnement²⁰⁷.

C'est bien à cause d'une loi Le Chapelier qui désorganise les repères sociaux, économiques et politiques, et qui renforce le paradoxe corporatif, que les valeurs corporatives

référence à l'attachement aux saints-patrons des anciennes corporations, comme si ces dernières étaient la meilleure protection possible contre le patronat.

²⁰³ Cédric Glineur, « Les coalitions ouvrières dans le département du Nord sous le Second Empire », *Revue Historique du Droit Français et Étranger*, 2012, p. 87 : « Ces principes n'ont pas empêché la survivance des pratiques antérieures, les ouvriers continuaient de s'assembler pour obtenir des hausses de salaire et très vite le législateur fut contraint d'intervenir pour faire renaître les maximes policières de l'Ancien Régime ».

²⁰⁴ Arnaud Bartolomei, Matthieu de Oliveira, Fabien Éloire *et al.*, « L'encastrement des relations entre marchands en France, 1750-1850. Une révolution dans le monde du commerce ? », *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 2017, p. 459. Malgré l'ouverture à la concurrence et l'évolution des techniques de négociation, les marchands restent attachés à une relation basée sur la tradition, le langage commun et l'entraide réciproque.

²⁰⁵ Philippe Minard, « Économie de marché... », *op. cit.*, p. 91 : « Aussi toute difficulté est-elle très vite soumise à l'arbitrage ou à l'intervention réglementaire de l'État : prérogative qui lui échoit par défaut, par la « défaillance » des autres instances régulatrices disparues, et qui s'avère le produit paradoxal de la proclamation exaltée, par la Révolution, de la libre entreprise et d'une acception intransigeante de l'individualisme libéral, résolument hostile à toute forme d'organisation intermédiaire ».

²⁰⁶ Pierre Rosanvallon, « Corporations et corps intermédiaires », *Le Débat*, 1989, p. 175 : « (...) l'État repousse fermement toutes les sollicitations des professions en réaffirmant à chaque fois avec éclat les fondements du droit public révolutionnaire ».

²⁰⁷ Norbert Olszak, « Invention et défense du caractère paritaire de la juridiction prud'homale », in Hélène Michel et Laurent Willemez (dir.), *Les prud'hommes. Actualité d'une justice bicentenaire*, Éditions du croquant, 2008, p. 15-22, p. 16 ; 17 : « Ceci nous montre bien le caractère tout à fait exceptionnel de cette institution de la parité prud'homale. (...) Nous avons le bipartisme (...) combiné avec un reliquat d'anciennes traditions corporatives ».

vont perdurer. Ces dernières vont même alimenter les projets de réforme : « *D'Albert de Mun aux socialistes, des républicains conservateurs aux radicaux, ce sont des approches bien différentes de la Révolution qui s'affirment ainsi. Mais elles ont en commun, même si c'est pour des motifs souvent contradictoires, de rejeter l'œuvre de Le Chapelier* »²⁰⁸. L'attachement aux corporations d'Ancien Régime s'explique par le fait que ces dernières constituaient des structures intermédiaires nécessaires pour l'individu. En effet, elles gommaient les différences de classes et de fonctions²⁰⁹. Elles permettaient aux individus de ne pas se retrouver, comme cela sera le cas dès la promulgation de la loi Le Chapelier, sans protection face à la mainmise de l'État²¹⁰. En outre, seul un fonctionnement par corps peut permettre l'expression légitime d'une volonté collective. C'est en cela que les corporations servaient véritablement la souveraineté populaire, bien mieux que le suffrage universel²¹¹. Elles peuvent ainsi jouer le rôle d'établissements d'utilité publique. De la sorte, il est tout à fait envisageable d'imaginer un partage des pouvoirs entre la société et l'État avec la corporation comme entité centrale : « *À l'État, par exemple, l'intervention législative; aux organisations de la société positive, aux syndicats, aux corporations érigées s'il le faut en établissements d'utilité publique, l'intervention administrative, la direction des services publics nécessaires. En somme, partage de l'administration économique entre l'État et les organisations de la société positive* »²¹².

Le modèle corporatif initial apparaît alors comme la base d'un nouveau projet d'institution sociopolitique juridiquement organisée. L'ambition est de proposer une alternative crédible à l'individualisme et à l'interventionnisme.

²⁰⁸ Pierre Rosanvallon, *Le Modèle politique français. La société civile contre le jacobinisme de 1789 à nos jours*, Le Seuil, 2004, p. 265.

²⁰⁹ Luigi Graziano, « Le pluralisme. Une analyse conceptuelle et comparative », *Revue Française de Science Politique*, 1996, p. 205 : « *L'admiration assez largement ressentie parmi les pluralistes européens pour le corporatisme médiéval fournit une preuve supplémentaire d'un penchant pour l'harmonie sociale. L'idée de corporation était séduisante car elle unifiait maîtres, travailleurs et consommateurs en un seul corps exerçant des fonctions tout à la fois professionnelles, religieuses, militaires et politiques, offrant ainsi un antidote organisationnel et moral à l'individualisme engendré par le marché* ».

²¹⁰ Marie-Laurence Netter, « Proudhon et les droites. De l'Action Française à Uriage », *Mil Neuf Cent. Revue d'histoire intellectuelle*, 1992, p. 69. L'auteure, en sa qualité de chercheuse à l'École des hautes études en sciences sociales, rappelle que Pierre-Joseph Proudhon était hostile à la suppression des corporations à cause de cette faiblesse de l'individu face à l'État.

²¹¹ Jean-Jacques Bienvenu et Philippe Richer, « Le socialisme municipal a-t-il existé ? », *Revue Historique de Droit Français et Étranger*, 1984, p. 208-209. Les auteurs sont professeurs à l'Université de Paris I au moment d'écrire cet article. Ils relaient la pensée de Paul Brousse qui, dans *Le suffrage universel et le problème de la souveraineté du peuple* (1874), estime que seules la corporation et la commune permettaient une réelle expression des intérêts du peuple.

²¹² Maurice Hauriou, « La limitation de l'État », *Revue Politique et Parlementaire*, 1896, p. 558.

Ce projet politique s'appuie aussi sur l'héritage social que constituent les corporations d'Ancien Régime.

B. Une nécessité sociale

Tant au niveau des idéologies (1) que des rapports de travail en eux-mêmes (2), le modèle corporatif initial est présenté, dans certains discours, comme une source d'inspiration.

1. *Modèle corporatif initial et théories socio-économiques*

Tout au long du XIX^e siècle, les débats autour de la suppression des corporations prennent de l'importance. Le modèle corporatif initial est confronté à un certain nombre de théories²¹³ socio-économiques. Les valeurs corporatives demeurent un sujet sensible, fortement débattu. Par exemple, peuvent-elles être une solution à la question sociale ? L'idée est défendue par les catholiques sociaux, mais critiquée par les leplaysiens.

Il faut avoir à l'esprit que la conséquence principale de la suppression de tous les groupements professionnels, sur le plan social, est la « libéralisation » des rapports de travail. Les conventions sont désormais conclues de manière bilatérale²¹⁴. Les lois d'Allarde et le Chapelier convergent vers la même volonté de donner aux anciens membres de l'ordre corporatif la possibilité de travailler pour eux-mêmes et ainsi de se libérer du joug de leurs maîtres : « *Elle est une liberté proclamée, contre le pouvoir des maîtres, contre la subordination des compagnons devenus « citoyens ouvriers »* »²¹⁵. Cependant, cet « individualisme contractuel » pourrait avoir entraîné un profond déséquilibre entre les parties. La raison en est que le libéralisme n'a laissé aucune chance à la loi pour combler les failles des

²¹³ *Lexique de Sociologie, op. cit.*, p. 388 : « Ensemble de propositions logiquement articulées entre elles et visant à rendre compte d'une partie du réel ».

²¹⁴ Philippe d'Iribarne, « Trois figures de la liberté », *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 2003, p. 977 : « La loi Le Chapelier a affirmé que les relations de travail doivent être réglées par des « conventions libres, d'individu à individu » ».

²¹⁵ Emmanuel Dockès, « Le pouvoir patronal au-dessus des lois ? La liberté d'entreprendre dénaturée par la Cour de cassation », *Le Droit Ouvrier*, 2005, p. 3.

contrats de louage de services²¹⁶. L'absence de législation fournie²¹⁷ sur les relations de travail provient du fait que ces dernières, même sous l'Ancien Régime, étaient régies et tranchées par un fonctionnement de police²¹⁸. La loi n'a alors pas à s'immiscer plus que nécessaire dans les modalités établies par les gens de métier. Toute la relation de travail est régie par le contrat. La pensée libérale au sujet des relations de travail après la Révolution est plutôt claire. La signature du contrat par le salarié rend justes et légitimes toutes les clauses qui s'y trouvent²¹⁹. La précarité née de l'individualisme contractuel s'incarne dans un droit donné à l'employeur, citoyen avant tout, de mettre fin librement à la relation de travail²²⁰. La libéralisation du travail semble donc, paradoxalement, avoir entraîné un double mouvement « d'emprisonnement ». Un « emprisonnement individuel », concrétisé par le déséquilibre contractuel au détriment du salarié et un « emprisonnement collectif », concrétisé par l'interdiction de toute forme d'action en réponse aux failles de cette nouvelle législation²²¹.

C'est cette inégalité du contrat de travail qui va être utilisée par les catholiques sociaux pour fonder un projet de restructuration sociale autour du caractère obligatoire de l'organisation

²¹⁶ Jean Brethe de la Gressaye, « Les transformations juridiques... », *op. cit.*, p. 2. L'auteur est professeur à la Faculté de droit de Bordeaux. Il met en lumière la faiblesse législative à propos de la réglementation du travail en révélant que le Code civil de 1804 ne comportait que deux articles sur le contrat de louage de services.

²¹⁷ Ces deux articles traitant spécifiquement du contrat de louage de services sont mis en avant, dans le Code civil de 1804, de manière à exposer la logique de la réglementation du travail. L'article 1710 présente le principe du louage d'ouvrage : « *Le louage d'ouvrage est un contrat par lequel l'une des parties s'engage à faire quelque chose pour l'autre, moyennant un prix convenu entre elles* ». Ensuite, l'article 1779-1 détaille cette notion : « *Il y a trois espèces principales de louage d'ouvrage et d'industrie (...) 1. Le louage des gens de travail qui s'engagent au service de quelqu'un (...)* ».

²¹⁸ Francis Hordern, « L'invention d'un nouveau contrat » in *Histoire du contrat de travail*, Cahiers de l'Institut régional du travail, 2004, p. 13-20, p. 14 : « *On explique classiquement depuis la fin du XIX^e siècle que si le Code civil ne s'occupe pas davantage du louage d'ouvrage et moins encore du louage de service (art. 1779-1) c'est que, depuis l'Ancien régime, les relations entre patrons et ouvriers étaient des questions de police et que, la loi du 22 Germinal an XI (1803) et l'arrêté du 9 Frimaire an XII concernaient la police des manufactures et suffisaient* ».

²¹⁹ *Ibid.* Dès lors, le salarié est totalement soumis au règlement d'usine applicable, et ce, même s'il en prend connaissance après son embauche. Il existe une présomption d'acceptation tacite dès lors que le salarié a signé son contrat.

²²⁰ C'est ce que prévoit, jusqu'à la loi du 27 décembre 1890, l'article 1780 du Code civil : « *Le louage de services, fait sans détermination de durée, peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes* ».

²²¹ Le délit de coalition est prévu, jusqu'à la promulgation de la loi du 25 mai 1864, par l'article 414 du Code pénal : « *Sera puni d'un emprisonnement de six jours à trois ans et d'une amende de 500 F à 20.000 F, ou de l'une de ces deux peines seulement, quiconque, à l'aide de violences, voies de fait, menaces ou manœuvres frauduleuses, aura amené ou maintenu, tenté d'amener ou de maintenir une cessation concertée de travail, dans le but de forcer la hausse ou la baisse des salaires ou de porter atteinte au libre exercice de l'industrie ou du travail* ». Mais l'article 415 du même Code encadre également ce délit : « *Toute coalition de la part des ouvriers pour faire cesser en même temps de travailler, interdire le travail dans un atelier, empêcher de s'y rendre et d'y rester avant ou après de certaines heures, et en général pour suspendre, empêcher, encherir les travaux, s'il y a eu tentative ou commencement d'exécution, sera punie d'un emprisonnement d'un mois au moins et de trois mois au plus. Les chefs ou moteurs seront punis d'un emprisonnement de deux ans à cinq ans* ».

de la profession²²². Cette bataille met en relief une guerre, plus générale, contre l'individualisme²²³ que mènent ces penseurs. La référence au catholicisme donne à ces derniers la légitimité de pouvoir porter la volonté d'une écrasante majorité de citoyens. Le catholicisme, c'est la voix de toute une société faite d'individus ayant tous un but commun²²⁴. Ce but commun, c'est celui de confronter la modernité, représentée par l'idéal libéral, à ses failles²²⁵. Ainsi, le catholicisme social est un mouvement contre-révolutionnaire. Il ne s'agit pas de préconiser un retour sans distinction à un fonctionnement semblable à celui de l'Ancien Régime. En lien avec son époque, le catholicisme social fait de l'homme, comme le libéralisme, le centre de toutes les préoccupations. Néanmoins, il doit être au cœur d'un projet général d'ordre et de paix. L'individu doit être le moteur de structures intermédiaires, seules capables de redonner une « *protection* » aux ouvriers, laissés errants après les événements révolutionnaires²²⁶.

De façon aussi symbolique que concrète, les catholiques sociaux vont jouer un rôle important dans l'essor et l'amélioration de la législation sociale. Symboliquement d'abord, car le combat mené par ceux-ci contre les vicissitudes du contrat de louage de service va aboutir au niveau de la sémantique. Au moment où le terme de « *contrat de travail* » est utilisé pour la première fois²²⁷, l'idée est alors d'ériger une législation sociale nouvelle, plus dense et plus

²²² Jean Brethe de la Gressaye, « Les transformations juridiques... », *op. cit.*, p. 2 : « *L'École catholique sociale s'efforçait de démontrer que le contrat individuel de travail est souvent injuste, à défaut d'égalité entre les parties contractantes (...). Elle préconisait, en conséquence, l'organisation obligatoire de la profession, afin que les travailleurs de toutes les entreprises bénéficient des mêmes avantages* ».

²²³ *Lexique de Sociologie*, *op. cit.*, p. 196 : « *Conception selon laquelle l'individu est premier par rapport au groupe ou à la société globale* ».

²²⁴ Frédéric Audren et Patrice Rolland, « Juristes catholiques », *Revue Française d'Histoire des Idées Politiques*, 2008, p. 228 : « *Il faut entendre ce catholicisme social de façon large : des catholiques, notamment des laïcs, qui se confrontent à la société moderne, non plus simplement pour la condamner en attendant le retour d'un régime politique monarchiste plus favorable à la chrétienté, mais pour accepter d'œuvrer dans cette société moderne et républicaine dont ils réprouvent le plus souvent les principes* ».

²²⁵ Frédéric Audren, « La belle époque des juristes catholiques (1880-1914) », *Revue Française d'Histoire des Idées Politiques*, 2008, p. 236 : « *Tous ces juristes des Œuvres, s'inscrivant dans la mouvance intransigeante, partagent un même rejet des valeurs libérales contemporaines et un même désir d'une société hiérarchisée fondée sur Dieu* ».

²²⁶ Élie Blanc, *Études sociales précédées de l'Encyclique sur la condition des ouvriers*, Jules Vic et Amat, 1897, p. 53 : « *Tout ce qu'on peut dire en général, c'est qu'on doit prendre pour règle universelle et constante, d'organiser et gouverner les corporations de façon qu'elles fournissent à chacun de leurs membres les moyens propres à lui faire atteindre, par la voie la plus commode et la plus courte, le but qu'il se propose, et qui consiste dans l'accroissement le plus grand possible des biens du corps, de l'esprit, de la fortune* ». Dans l'Encyclique *Rerum Novarum* datant du 15 mai 1891, le pape Léon XIII n'a de cesse de faire du retour des corporations la condition *sine qua non* du règlement de la question sociale. Il utilise souvent la référence organiciste : l'individu, avec tous ses particularismes, doit être au service des intérêts de la société dans son ensemble.

²²⁷ Francis Hordern, « L'invention... », *op. cit.*, p. 19. L'auteur estime que cette première utilisation est à mettre au crédit d'Ernest Glasson, professeur à la Faculté de droit de Paris. Ce dernier s'est servi de cette référence en présentant ses travaux intitulés *Le Code Civil et la question ouvrière* à l'Académie des sciences morales et politiques en 1886.

respectueuse des besoins des salariés²²⁸. Concrètement ensuite, les catholiques sociaux vont régulièrement organiser des séminaires très importants. Leur ambition est d'étoffer la législation sociale avec toujours l'incommensurable valeur de l'homme en filigrane²²⁹.

Le modèle corporatif initial est un modèle de société : il fait du bien commun le repère pour une refonte des valeurs à partir du XIX^e siècle.

Il convient de voir le lien, dans les discours, entre le modèle corporatif initial et l'esprit de la législation sociale qui se bâtit à ce moment-là.

2. *Modèle corporatif initial et rapports de travail*

Les valeurs corporatives, articulées autour de la solidarité morale et matérielle, doivent perdurer, car elles seules peuvent constituer un remède à l'égoïsme apparu après les événements révolutionnaires : « *La seule manière de résoudre cette antinomie est de constituer en dehors de l'État, quoique soumis à son action, un faisceau de forces collectives dont l'influence régulatrice puisse s'exercer avec plus de variété. Or, non seulement les corporations reconstituées satisfont à cette condition, mais on ne voit pas quels autres groupes pourraient y satisfaire* »²³⁰. Le modèle corporatif initial est un véritable vecteur d'émancipation sociale²³¹. Aussi, l'organisation corporative, dans sa globalité, permettait l'affirmation d'une identité professionnelle forte, car légitimée par le pouvoir étatique²³². La législation sociale se serait

²²⁸ Ernest Glasson, « Le Code Civil et la question ouvrière » in *Séances et travaux de l'Académie des sciences morales et politiques*, 1886, p. 843-895, *passim*. L'auteur tente de justifier la nécessité d'un changement législatif. Il insiste régulièrement sur la précarité de la situation des ouvriers et sur leur statut de citoyens qui doivent être soutenus pour assimiler le progrès social et économique. Il y a donc clairement une influence des idées catholiques sociales.

²²⁹ Jacques Le Goff, « Les catholiques sociaux et le droit du travail : les dix premières années des Semaines sociales (1904-1914) » in Anne-Sophie Chambost et Alexis Mages (dir.), *La réception du droit du travail par les milieux professionnels et intellectuels*, 2017, *passim*. L'auteur présente le rôle des catholiques sociaux dans l'amélioration des conditions de travail et la perspective d'une société capable, elle-aussi, de créer des normes juridiques.

²³⁰ Émile Durkheim, *Le Suicide. Étude de sociologie*, Félix Alcan, 1897, p. 437.

²³¹ Federico Tarragoni, « L'émancipation dans la pensée sociologique : un point aveugle ? », *Revue du Mauss*, 2016, p. 122 : « *Derrière cette construction républicaine étrange, postulant que la société civile libérale se développe non pas contre l'excès d'État, mais grâce au renforcement de l'État, et afin même d'en prévenir les excès, gît une proposition fondamentale : l'individu ne peut s'émanciper qu'à la condition qu'une émancipation sociale ait lieu en même temps, l'État s'apparentant, avec les corporations, au centre même de ce processus d'émancipation sociale* ».

²³² Stéphane Haber, « Hegel vu depuis la reconnaissance », *Revue du Mauss*, 2004, p. 85 : « *Ce disant, Hegel va beaucoup plus loin qu'une simple reprise de l'idée classique de la tolérance religieuse et de la neutralité de l'État puisqu'il accorde, par exemple, une épaisseur et une valeur intrinsèque aux organisations sociales indépendantes* ».

inspirée de cette organisation : le syndicat n'est-il pas un organe représentatif des travailleurs, individuellement inefficaces²³³ ?

L'individualisme contractuel provoqué par la loi Le Chapelier s'est heurté au mur que représentent les longs siècles d'organisation corporative. La suppression douloureuse et ambiguë des corporations a maintenu l'idée que leur organisation, même dépassée, est une forme de cadre moral. Les valeurs corporatives sont le souvenir d'une organisation longtemps fonctionnelle²³⁴. Les travailleurs demeurent attachés à la sécurité de leur travail et celle-ci était assurée, avant la Révolution, par le jeu des privilèges : « *Sous l'Ancien régime, comme encore aujourd'hui dans de nombreuses sociétés archaïques, les devoirs de l'homme résultent de son état. Le contrat peut bien être source d'obligation, mais source secondaire : le chevalier pour se battre, le prêtre pour confesser les mourants, le paysan pour labourer, n'attendent pas le contrat. Le forgeron, le potier, occupent une fonction autant qu'ils font commerce* »²³⁵. Ce sont le monopole et le règlement qui permettaient la stabilité de l'activité des corporations et donc des conventions de travail. Cet attachement au statut est prégnant dans l'esprit des travailleurs : « *Le contrat gagne, mais il lui faudra du temps pour faire disparaître les états : l'état de prêtre ou de religieuse catholiques refoulent le contrat de travail. Pendant longtemps, le médecin ne peut être salarié, et ce n'est que très récemment que l'avocat y consent. Pendant longtemps - et encore aujourd'hui dans une certaine mesure - les devoirs de ce lui qui appartient au clergé, à l'Ordre des médecins, au Barreau, sont des devoirs d'état et non des obligations contractuelles* »²³⁶. Cet attachement est renforcé par l'impossibilité de faire face, sans véritable autorité de contrôle, aux abus des employeurs.

comme les corporations (dans lesquelles il est permis de voir désormais une anticipation de la prise en compte des identités professionnelles) ». L'auteur retranscrit à ce titre la pensée du philosophe Georg Hegel.

²³³ Antoine Bevort, « De la position commune sur la représentativité au projet de loi : renouveau et continuité du modèle social français », *Droit Social*, 2008, p. 823 : « *Le syndicat est vu comme un instrument corporatif d'ordre social, substituant à la « foule inorganique » des travailleurs un organisme capable de réfléchir, de vouloir et d'agir. Émile Durkheim est un des avocats les plus réputés de cette conception de la représentation corporative, qu'il professe dans ses Leçons de sociologie. Pour que la démocratie fonctionne, il faut des « intermédiaires » entre les individus et l'État* ».

²³⁴ Thomas Branthôme, « Introduction à l'historiographie... », *op. cit.*, p. 215-216. L'auteur révèle que les résistances les plus farouches aux bouleversements de 1791 proviennent bien des travailleurs eux-mêmes. Elles proviennent également d'auteurs qui s'opposent à un libéralisme exacerbé. Tous fustigent la « *désagrégation de la société* ».

²³⁵ François Gaudu, « Du statut de l'emploi au statut de l'actif », *Droit Social*, 1995, p. 539.

²³⁶ *Ibid.*

Le statut va donc continuer à alimenter les rapports de travail, malgré les interdits²³⁷. Ainsi restreint et contraint, l'individualisme contractuel va petit à petit « se lisser ». Les idéaux de la Révolution vont forcer une vision égalitaire entre le salarié et son employeur, tous deux citoyens et tous deux devant jouir de droits. Pour limiter les abus de pouvoir, il était nécessaire de doter la législation sociale de grands principes, dans la veine de ces droits inaliénables issus des soubresauts révolutionnaires. La suppression du délit de coalition et la promulgation de la liberté syndicale témoignent de ce mouvement : « *Au fur et à mesure que le pouvoir des employeurs sera reconnu, la liberté d'entreprendre cessera logiquement d'être invoquée efficacement contre le droit du travail. La reconnaissance progressive du pouvoir de l'employeur va de pair avec la reconnaissance de la nécessité de limiter ce pouvoir. Le droit du travail apparaît ainsi, progressivement, à partir de la fin du XIX^e siècle. Les premières libertés susceptibles d'être dirigées contre des pouvoirs privés sont ainsi proclamées. Il s'agit d'abord de la liberté de coalition, puis de la liberté syndicale (...)* »²³⁸.

Par la loi du 25 mars 1919²³⁹, la convention collective devait renforcer les prérogatives individuellement dessinées dans le contrat de travail afin d'en étoffer la force légale²⁴⁰. L'aspect collectif de la convention provient de la qualité des parties signataires, c'est-à-dire des syndicats portant la voix des travailleurs qui y sont rattachés. Cela apparaît nettement après la promulgation de la loi de 1919²⁴¹. Celle-ci valide la rédaction de nouvelles dispositions, dans le Code du travail de la période, qui rendent très bien compte de la nature de la convention collective²⁴². Cette dernière, ainsi figée dans le marbre, permet de donner un nouvel écho à la législation de 1884. C'est également le souhait de Durkheim, qui souhaite faire sortir de l'ombre et généraliser des modes de réglementation professionnelle balbutiants. En effet, avant la loi de

²³⁷ Xavier Lagarde, « Aspects civilistes des relations individuelles de travail », *Revue Trimestrielle de Droit Civil*, 2002, p. 436 : « (...) il était absolument inenvisageable d'écarter la conception contractuelle de la relation de travail. Adopter une conception statutaire aurait en effet nécessité de réinventer des liens d'appartenance et d'instituer des corps intermédiaires dont on ne voulait plus ».

²³⁸ Emmanuel Dockès, « Le pouvoir patronal... », *op. cit.*, p. 4.

²³⁹ *Loi du 25 mars 1919 relative aux conventions collectives de travail*, JORF, 28 mars 1919.

²⁴⁰ Claude Didry, « La production juridique de la convention collective. La loi du 4 mars 1919 », *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 2001, p. 1254 : « Loin de procéder à un bouleversement des pratiques établies de la négociation, l'élaboration et la reconnaissance de la convention collective se trouvent prises dans le souci d'approfondir le cadre légal de référence et d'expression des conflits individuels et collectifs du travail : le contrat de travail ».

²⁴¹ *Loi du 25 mars...*, *op. cit.*, Article 1^{er} : « Le titre II du Livre 1^{er} du code du travail et de la prévoyance sociale est complété par le chapitre suivant : Chapitre V. De la convention collective de travail (...) ».

²⁴² *Code du travail et de la prévoyance sociale*, Article 31 : « La convention collective de travail est un contrat relatif aux conditions du travail, conclu entre, d'une part, les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement d'employés et, d'autre part, les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement d'employeurs ou plusieurs employeurs contractant à titre personnel ou même un seul employeur ».

1884, les professions ne peuvent pas établir de règles sanctionnées juridiquement²⁴³ en vertu, notamment, du nécessaire respect de la liberté contractuelle²⁴⁴. Les syndicats deviennent, grâce à la loi de 1884, de véritables personnes morales²⁴⁵. Dès lors, ils acquièrent la reconnaissance²⁴⁶ de leur mission de défense de l'intérêt professionnel²⁴⁷. Il s'agit d'une première étape vers la légitimation, chère à Durkheim²⁴⁸, d'un pouvoir d'agir en justice pour réclamer l'application d'un accord collectif. Cette légitimation est, en tout état de cause, préconisée par une jurisprudence postérieure²⁴⁹.

Néanmoins, l'individualisme contractuel est tenace, car la jurisprudence de 1897 n'ouvre cette possibilité que si le syndicat à l'initiative de l'action existait déjà avant que ne soit signé l'accord collectif. Si le syndicat n'est pas partie à la signature de cet accord alors il ne pourra pas, dans tous les cas, en réclamer les apports²⁵⁰. Cette faille qu'est « *l'existence préalable d'organisations syndicales* » provient d'un arrêt de la Cour de cassation de 1893²⁵¹.

²⁴³ Claude Didry, « La production juridique... », *op. cit.*, p. 1259. L'auteur est alors chercheur au Centre national de la recherche scientifique (CNRS), membre de l'entité Institutions et dynamiques historiques de l'économie. Il évoque la situation des typographes comme exemple de l'autogestion souterraine élaborée par certains groupes professionnels.

²⁴⁴ Mélanie Plouviez, « Le projet durkheimien de réforme corporative : droit professionnel et protection des travailleurs », *Les Études Sociales*, 2013, p. 83 : « *La jurisprudence se prononce même à l'encontre d'une telle réglementation au nom du principe de l'autonomie de la volonté qui doit régir tout contrat, fût-il de travail* ».

²⁴⁵ *Loi du 21 mars 1884 relative aux syndicats professionnels*, JORF, 22 mars 1884, Article 6 : « *Les syndicats professionnels de patrons ou d'ouvriers auront le droit d'ester en justice* ».

²⁴⁶ *Lexique de Sociologie*, *op. cit.*, p. 310 : « *Processus par lequel un individu est reconnu comme possédant des compétences et des qualités* ».

²⁴⁷ *Loi du 21 mars 1884...*, *op. cit.*, Article 3 : « *Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles* ».

²⁴⁸ Émile Durkheim, *De la division du travail social*, Presses universitaires de France, 1967, p. 19 : « (...) *par suite, c'est toujours la loi du plus fort qui résout les conflits, et l'état de guerre subsiste tout entier. Sauf pour ceux de leurs actes qui relèvent de la morale commune, patrons et ouvriers sont, les uns par rapport aux autres, dans la même situation que deux États autonomes, mais de force inégale. Ils peuvent, comme le font les peuples par l'intermédiaire de leurs gouvernements, former entre eux des contrats. Mais ces contrats n'expriment que l'état respectif des forces économiques en présence, comme les traités que concluent deux belligérants ne font qu'exprimer l'état respectif de leurs forces militaires. Ils consacrent un état de fait; ils ne sauraient en faire un état de droit* ».

²⁴⁹ Paul Hubert-Valleroux, « Note sous Tribunal Civil de Cholet », *Revue des sociétés*, 1897, p. 303 : « *Le législateur a entendu donner aux syndicats reconnus par la loi de 1884 un but pratique et non idéal seulement ; ainsi il a entendu leur donner le droit de passer avec les chefs d'industrie de passer des contrats fixant le salaire des syndiqués ; Et pour que ces contrats aient une sanction, il faut reconnaître aux syndicats le droit d'ester en justice pour en réclamer l'exécution* ».

²⁵⁰ Claude Didry, « La production juridique... », *op. cit.*, p. 1262. L'auteur fait un bilan de la jurisprudence de Cholet : « *Une action en justice est possible du fait de l'existence préalable d'organisations syndicales, dans le contexte de la fabrique de mouchoirs, qui ont obtenu la signature d'un tarif et ont attaqué en justice un patron qui refusait de l'appliquer* ».

²⁵¹ *Ibid.*, p. 1260. La Cour de cassation juge irrecevable la demande d'un syndicat de tisserands qui avait intenté une action contre les patrons de l'usine de Chauffailles. Le syndicat, qui avait vu le jour après la conclusion d'un accord collectif, réclamait l'exécution de ce dernier par les dirigeants.

Ainsi donc, la jurisprudence de 1897 ne lève pas tous les doutes inhérents à la vigueur du contrat collectif²⁵².

Le droit professionnel corporatif est malgré tout plutôt en phase avec le développement de la convention collective. En effet, la loi du 25 mars 1919 permet, avec la formulation « *tout autre groupement* » apparaissant dans le Code du travail, aux syndicats d'adhérer à une convention collective sans pour autant avoir été partie à sa conclusion. Mais cela est encore plus clair avec la loi du 24 juin 1936²⁵³ qui crée les conventions collectives pouvant être étendues par arrêté ministériel. La réglementation professionnelle semble donc émaner de plus en plus des acteurs du monde du travail. Elle devient une norme applicable à tous les membres concernés et est confortée par une réglementation juridique spécifique. Ainsi, il y a un clair rapprochement avec l'idée de « *réglementation professionnelle* » développée par Durkheim : « *Cette organisation unitaire (...) n'exclut d'ailleurs aucunement la formation d'organes secondaires, comprenant les salariés similaires d'une même région ou d'une même localité, et dont le rôle serait de spécialiser encore davantage la réglementation professionnelle suivant les nécessités locales et régionales* »²⁵⁴. La loi de 1919 met donc en lumière la nouvelle vigueur du lien collectif. L'acte de naissance de la négociation collective permet de limiter le pouvoir patronal en donnant aux travailleurs des garanties²⁵⁵.

Le modèle corporatif initial constitue une réponse aux failles du libéralisme en proposant une collectivisation des rapports de travail.

Ces derniers développements avaient pour but de présenter une caractéristique du modèle corporatif initial fréquemment mise en avant dans les discours. Il s'agit de sa capacité à influencer sur la législation sociale. La seconde partie permettra de vérifier la réalité de cette

²⁵² Mélanie Plouviez, « Le projet durkheimien... », *op. cit.*, p. 84. L'auteure propose un bilan sur l'état de la jurisprudence dans ces dernières années du XIX^e siècle. Après un arrêt de la Cour de cassation de 1893, le syndicat ne peut pas réclamer en justice l'exécution d'un contrat collectif, d'autant plus si sa constitution est postérieure à la signature de ce contrat. Le jugement du tribunal de Cholet de 1897 ouvre la possibilité d'agir en justice, mais la condition de la constitution préalable demeure.

²⁵³ *Loi du 24 juin 1936 modifiant et complétant le chapitre IV « bis » du titre II du livre 1^{er} du code du travail : « De la convention collective de travail », JORF, 26 juin 1936, Article 1^{er} : « (...) Les dispositions de la convention collective visées par les articles précédents peuvent, par arrêté du ministre du travail, être rendues obligatoires pour tous les employeurs et employés des professions et régions comprises dans le champ d'application de la convention. Cette extension des effets et des sanctions de la convention collective se fera pour la durée et aux conditions prévues par ladite convention ».*

²⁵⁴ Émile Durkheim, *De la division du travail...*, *op. cit.*, p. 34.

²⁵⁵ Jacques Déchoz, « Produire le consentement... », *op. cit.*, p. 552 : « (...) l'accord (...) va déplacer les bornes de la bataille entre le capital et le travail en faveur de celui-ci et, le plus souvent, sur le registre fondamental du partage de la valeur ».

capacité. Pour l'heure, il convient de laisser la place aux discours qui dénoncent la continuité des valeurs corporatives.

Paragraphe 2 : Un corporatisme nocif

La fragilité de l'organisation corporative d'Ancien Régime est reprise dans les discours se rapportant aux suites des événements révolutionnaires. Ainsi, ceux-ci font état d'un modèle corporatif initial économiquement (A) et socialement (B) bien trop strict.

A. La crainte du monopole économique

Le corporatisme peut effrayer. Au-delà des rapports de travail, c'est toute la société du XIX^e siècle qui est plongée dans l'individualisme. Chaque citoyen est contraint de se définir par lui-même et non plus par des entités collectives, frappées d'interdit pour la plupart d'entre elles²⁵⁶. Aussi, la corporation, en tant que socle de projets d'institutions sociopolitiques juridiquement organisées, prouve ses limites. En Autriche, par exemple, l'organisation corporative est remise au goût du jour depuis les années 1880. Or, son fonctionnement est loin d'être optimal²⁵⁷. Imposer une organisation corporative, en Autriche ou ailleurs, est une opération particulièrement périlleuse²⁵⁸.

Les implications de la nouvelle ère de liberté depuis les événements de la Révolution sont grandes. Les libertés de commerce et d'industrie, ainsi que celle de concurrence, ne sont

²⁵⁶ Pierre-Yves Cusset, « Crise de la cohésion sociale : éléments de diagnostic », *Droit Social*, 2009, p. 521 : « *Au XIX^e siècle, on assiste donc à une première accélération du processus d'individualisation, processus par lequel les individus ont peu à peu acquis la capacité à se définir par eux-mêmes et non uniquement en fonction de leur appartenance à telle ou telle entité collective. (...) Dans le cadre de sociétés étatiques de plus en plus diversifiées, les individus se dégagent en tant que tels des groupes plus restreints et plus étroitement liés des communautés pré-étatiques. La plus grande mobilité et la plus grande liberté de choix (de résidence, de métier, de conjoint...) dont ils bénéficient contribuent ainsi à leur individualisation* ».

²⁵⁷ Victor Brants, « Les corps de métiers en Autriche après vingt ans (1883-1903). Deuxième article », *La Réforme Sociale*, 1905, p. 489 : « *Les corps de métier, on l'a vu, n'ont pas été sans rendre de réels services, et nous avons signalé à cet égard l'appréciation des instructeurs, au début de leur action. Mais si ces services ne sont pas en rapport avec les dimensions du mécanisme, on peut espérer qu'ils se développeront encore. Ils ne sont surtout pas en rapport avec les espérances qu'on avait fondées sur eux* ».

²⁵⁸ Paul Hubert-Valleroux, « Le mouvement corporatif... », *op. cit.*, p. 544 : « *Le mouvement en Autriche eut donc bien pour caractère le rétablissement du régime corporatif ancien. Le but toutefois ne fut pas atteint et ne pouvait l'être, puisqu'il eut fallu pour cela changer l'état social et les esprits (...)* ».

en effet que la suite logique d'autres prérogatives accordées depuis 1789²⁵⁹. Toutes charrient l'idée que l'individu dispose de droits inaliénables qu'aucune forme de pouvoir ne peut remettre en cause. Dans les volontés politiques et dans la législation sociale, la liberté doit s'imposer. Les syndicats, guidés par cette logique de liberté, ont définitivement remplacé les corporations d'Ancien Régime et leur rigidité : « *Le droit des conventions et accords collectifs de travail a été forgé à partir de la reconnaissance juridique des organisations syndicales salariales et patronales par la loi Waldeck-Rousseau (ministre de l'Intérieur de l'époque), votée le 21 mars 1884 après plus de trois années de gestation. En les substituant aux corporations de l'Ancien Régime, le législateur remplace un modèle d'organisation économique et sociale hiérarchisé et réglementé par un autre fondé sur la liberté du travail. La reconnaissance du statut d'organisation syndicale a permis, dans le même temps, d'en circonscrire les attributions : si les corporations organisaient et contrôlaient l'activité économique, les organisations syndicales sont cantonnées à la représentation des intérêts économiques et sociaux* »²⁶⁰.

Le modèle corporatif initial est une source d'inspiration dans certains discours et une source de conflit dans d'autres. Les discours des catholiques sociaux sont, à ce titre, particulièrement éloquents. Certains d'entre eux estiment que le caractère obligatoire de la corporation d'Ancien Régime justifie un nouvel ordre corporatif dur. Les corporations sont une organisation où patrons et ouvriers doivent travailler ensemble²⁶¹. D'autres catholiques sociaux, au contraire, militent pour l'établissement de corporations libres et indépendantes, insérées dans une vision pluraliste de la société. Les structures intermédiaires formeraient un ordre

²⁵⁹ Frédéric Zénati, « La notion de propriété », *Revue Trimestrielle de Droit Civil*, 1999, p. 862. L'auteur, professeur à l'Université Lyon III, revient sur la genèse de l'un de ces droits, celui de propriété. Il rappelle que l'esprit de la loi Le Chapelier était de limiter dans le temps le droit d'auteur. Cette limite avait pour but de garantir la libre concurrence.

²⁶⁰ Nicole Maggi-Germain, « La représentativité des organisations patronales », *Droit Social*, 2011, p. 1077.

²⁶¹ Yves Palau, « Les convictions juridiques, un enjeu pour les transformations doctrinales du catholicisme social de l'entre-deux-guerres », *Revue Française d'Histoire des Idées Politiques*, 2008, p. 375 : « *Il y a d'une part ceux qui idéalisent le modèle médiéval de gestion des antagonismes qu'ils traduisent par la mise en place de corporations obligatoires, au sein desquelles siègeraient ensemble patrons et ouvriers, substituées aux syndicats qui mêmes chrétiens apparaissent toujours suspects de favoriser la lutte des classes* ».

représentatif des intérêts individuels, mais subordonné à l'État²⁶². Même certains disciples de Frédéric Le Play²⁶³ estiment que le modèle corporatif initial est un modèle viable²⁶⁴.

Mais comment en être sûr ? Les valeurs corporatives demeurent incantatoires. La corporation n'est qu'une étiquette apposée à des évolutions contextuelles. Elle est davantage un mythe²⁶⁵. Ce n'est donc pas une surprise si les discours et les conférences, sur le sujet, ayant eu lieu au XIX^e siècle se concluent souvent avec les mêmes questions : la corporation est-elle vraiment une solution pérenne ? Préconiser son retour, n'est-ce pas être nostalgique²⁶⁶ ? D'ailleurs, si l'individualisme contractuel a été entériné en 1791, n'était-ce pas pour fermer la porte à tout retour d'un ordre corporatif ? Le corporatisme n'est-il pas en soi une menace²⁶⁷ ?

Le modèle corporatif initial est un projet de réorganisation économique susceptible d'être instable et de nuire à la liberté des citoyens.

Le corporatisme peut être une menace s'il inspire un nouvel ordre économique et politique. Mais il peut aussi être une menace s'il inspire les relations sociales. C'est en tout cas ce qu'il faut retenir de certains discours.

²⁶² *Ibid.* : « Il y a d'autre part, un courant partisan du libéralisme politique qui préfère les syndicats séparés, indépendants et libres. Le syndicalisme se doit alors d'être pluraliste, car fondé sur les opinions au moins autant que sur les intérêts, et si son rôle est reconnu par l'État, celui-ci n'en fait pas un outil de gestion, mais le confirme dans sa fonction d'acteur de la sphère sociale ».

²⁶³ Bernard Kalaora et Antoine Savoye, « La mutation du mouvement leplaysien », *Revue Française de Sociologie*, 1985, p. 257. Les auteurs, respectivement professeur de sociologie à l'Université d'Amiens et de Paris VIII, rappellent que la revue *La Réforme Sociale* est initialement utilisée par les auteurs en phase avec les idées leplaysiennes.

²⁶⁴ Jean Charmetant, « Les corporations d'autrefois... », *op. cit.*, p. 525 : « Les nouvelles corporations ne seront donc pas les corps fermés et privilégiés du XVIII^e siècle ; elles ne seront pas non plus des associations passagères, fondées dans un but de lutte comme nous en avons malheureusement trop vu surgir dans notre siècle ; elles ne seront pas non plus de simples syndicats formés seulement pour la poursuite de tel ou tel intérêt matériel ; mais, comme les corporations des meilleures époques de notre histoire, elles seront de véritables corps complets, des organismes vivants et durables (...) ».

²⁶⁵ Laëtitia Guerlain, « La corporation vue par la science sociale leplaysienne : du rejet au modèle de société (1880-1939) », *Les Études Sociales*, 2013, p. 53 : « Plus qu'une institution aux contours bien délimités, elle semble surtout un vocabulaire commode et suffisamment flexible pour s'adapter aux bouleversements contextuels survenus entre 1880 et 1939. Ce n'est pas tant à la corporation en tant qu'institution que les leplaysiens sont attachés, qu'aux bienfaits sociaux que l'idée corporative est supposée véhiculer, comme l'entraide et la fraternité chrétienne ».

²⁶⁶ Albert Gigot, « Les sociétés de secours mutuel -Monographie d'un gantier- », *Bulletin de la Société Internationale des Études Pratiques d'Économie sociale*, 1867, p. 75. Lors de la séance du 23 février 1867 de la Société d'économie sociale, l'avocat au Conseil d'État Albert Gigot présente le fonctionnement professionnel d'un gantier de Grenoble. Celui-ci véhicule les valeurs corporatives. Mais le rapporteur de cette séance rappelle la complexité de concrétiser ces valeurs : « M. Le Rapporteur craint que l'on poursuive une chimère, en rêvant une semblable reconstitution des corporations anciennes ».

²⁶⁷ Xavier Lagarde, « Aspects civilistes... », *op. cit.*, p. 436 : « Cependant, et compte-tenu du contexte révolutionnaire, qui excluait le retour à toute forme de corporatisme, de communautarisme et plus généralement de holisme, il était absolument inenvisageable d'écarter la conception contractuelle de la relation de travail ».

B. La crainte d'une fermeture sociale

La corporation n'est pas vue par tout le monde comme le groupement idéal pour représenter des intérêts professionnels. Farouche opposant au retour des corporations, Frédéric Le Play pense pourtant que la structure entre l'individu et l'État est un élément nécessaire. Cependant, la corporation est incapable de tenir ce rôle. Si elle existe bien dans des domaines économiques épars, elle ne peut constituer un ordre à elle seule du fait de son caractère dépassé. Elle s'acclimatait parfaitement dans un Ancien Régime fait de privilèges, de statuts et de réglementations. Mais cette période a prouvé son inefficacité et sa propension à creuser des fossés entre les différents acteurs de la société. La forme corporative a détruit ce qui doit être au centre de la reconstruction sociale : un lien fort entre employeurs et salariés²⁶⁸.

Ainsi, les idées leplaysiennes sont marquées par l'aspect communautaire. Le groupe professionnel doit être animé par la solidarité, avec des ramifications dans tous les aléas de la vie des salariés. Il faut promouvoir des sociétés de secours mutuel où prévoyance et assistance sont les ressorts les plus importants. Dans l'optique leplaysienne, l'entraide entre salariés est un phénomène naturel et donc libre. La société de secours mutuel est donc parfaitement en phase avec le renouveau inévitable du libéralisme. Le retour d'une organisation corporative ne se justifie en aucun cas : « (...) *Il semble donc qu'il n'y a plus guère convenance à maintenir cette impuissante institution, et à contrarier, sur ce point, les sentiments de liberté et d'esprit d'initiative qui forment l'âme de la nouvelle organisation industrielle* »²⁶⁹. Cette stimulation naturelle des vertus collectives du groupe professionnel semble trouver un écho²⁷⁰ avec le compagnonnage. Une organisation pourtant ancienne, mais qui maintient des liens solides entre travailleurs et employeurs. Frédéric Le Play estime que le compagnonnage a « *une influence encore plus efficace que celle qui résulte de beaucoup de sociétés de secours mutuel établies*

²⁶⁸ Xavier Roux, *Les Utopies et les réalités de la question sociale*, Librairie Joseph Albanet, 1877, *passim*. L'auteur est un fidèle de l'idéologie de Frédéric Le Play, même lorsque cette dernière s'étiolera quelque peu avec le temps. Comme son maître, Xavier Roux refuse la reconstruction corporative. Il estime que le lien entre le travailleur et son employeur doit être valorisé sous d'autres formes, avec l'objectif de renforcer la solidarité.

²⁶⁹ Frédéric Le Play, *Les Ouvriers Européens. Études sur les travaux, la vie domestique et la condition morale des populations ouvrières de l'Europe précédées d'un exposé de la méthode d'observation*, Imprimerie impériale, 1855, p. 127.

²⁷⁰ Paul Reynoard, « Compagnonnage et compagnons », *Le Droit Ouvrier*, 1922, *passim*. L'auteur donne la preuve par l'exemple des bienfaits du compagnonnage. Il relate le récit d'Agricol Perdiguier, compagnon ayant écrit ses mémoires. Celui-ci fournit un exposé précis des rituels compagnons qui fondent la solidarité de l'institution.

sous le patronage des maîtres et avec l'appui de l'autorité publique »²⁷¹. C'est par la collectivisation des intérêts fondamentaux que propose la société de secours mutuel que passe une responsabilisation individuelle à la chose publique. Ce type de groupe professionnel propose donc une préparation optimale de l'homme à son incorporation dans la société²⁷².

Le modèle corporatif initial porte en son sein les espoirs et les craintes d'une réorganisation générale de la société. Dès le XIX^e siècle, il est urgent de contenir l'individualisme. Le retour des groupes professionnels est une nécessité afin de combler le « *vide moral* »²⁷³ causé par la disparition des corporations. L'absence de repères qu'induit un individualisme trop marqué doit être réparée par la redécouverte du sens du travail, selon la conception d'Émile Durkheim²⁷⁴. Le modèle corporatif initial est un symbole de liberté grâce au privilège du métier²⁷⁵. Il fait perdurer la solidarité, même après la fin de l'organisation corporative d'Ancien Régime. Cette solidarité, selon Durkheim, transite par les groupes professionnels au XIX^e siècle²⁷⁶. Elle irrigue l'évolution de la législation sociale : « *La «*

²⁷¹ Frédéric Le Play, *Les Ouvriers des deux mondes. Études sur les travaux, la vie domestique et la condition morale des populations ouvrières des diverses contrées et les rapports qui les unissent aux autres classes*, Société internationale des études pratiques d'économie sociale, 1857, p. 59.

²⁷² Antoine Savoye, « Corporations sans corporatisme : la conception de Le Play », *Les Études Sociales*, 2013, p. 15 : « *Le secours mutuel lors d'accident ou de maladie, voire de chômage, en est la manifestation corporative moderne. Celle-ci est donc, à leurs yeux, inévitable et même souhaitable sous réserve qu'elle évite de tomber dans les travers de la corporation d'Ancien Régime, à savoir la monopolisation de l'accès au marché du travail et son corollaire, l'exclusion pour les non membres. Ce revival de la corporation effacerait les effets dommageables sur le plan de la solidarité sociale* ».

²⁷³ Claude Didry, « De l'État aux groupes professionnels. Les itinéraires croisés de L. Duguit et É. Durkheim (1880-1900) », *Genèses*, 1990, p. 24 : « *L'organisation de la vie familiale et l'émergence de l'État ont ainsi ménagé la place à une institution qui ne dépendrait ni de la première ni du second. En ce sens, à l'époque de Durkheim et pour lui, le groupe professionnel comblerait un vide à un moment où « dans cet ordre de fonctions [économiques], la morale professionnelle n'existe qu'à l'état rudimentaire » et où la vie économique se trouve dans un état d'anomie juridique et morale* ».

²⁷⁴ Claude Didry, « La réforme des groupements professionnels comme expression de la conception durkheimienne », *Revue Française de Sociologie*, 2000, p. 520 : « *Le groupe professionnel tel qu'il apparaît dans De la division du travail social ne se conçoit donc pas comme la recherche d'un ordre social corporatiste, doté de la stabilité du système des castes. Il prend place dans la dynamique historique d'individualisation et d'approfondissement de la division du travail. En son absence, les individus se trouvent dépourvus de la « réglementation sociale » qui leur permettrait de sortir du balancement entre l'intégration excessive dans des structures sociales traditionnelles telles que la famille ou les relations de voisinage (fatalisme et contrainte inhibant les capacités de l'individu) et la perte de sens de leur travail (anomie)* ».

²⁷⁵ Philippe d'Iribarne, « Trois figures... », *op. cit.*, p. 977 : « *Mais, de fait, cette conception contractuelle a dû composer, dès l'époque révolutionnaire, avec la vigueur de traditions corporatistes qui regardaient les privilèges du métier comme le vrai symbole de la liberté. Et, quand on a pris conscience que la liberté de contracter ne suffit pas à faire échapper les salariés à la domination de l'employeur, le type d'institutions et de règles qui a été mis en place pour combattre cette domination a donné, en France, une place centrale à la défense du « statut »* ».

²⁷⁶ Émile Durkheim, *De la division du travail...*, *op. cit.*, p. 22 : « *Ce que nous voyons avant tout dans le groupe professionnel, c'est un pouvoir moral capable de contenir les égoïsmes individuels, d'entretenir dans le cœur des travailleurs un plus vif sentiment de leur solidarité commune, d'empêcher la loi du plus fort de s'appliquer aussi brutalement aux relations industrielles et commerciales* ».

déstructuration » de la société par la suppression des corporations, la laïcisation, l'hostilité à l'égard des corps intermédiaires, plaçaient l'individu directement en face de l'État qui prenait essentiellement l'aspect et épousait les contours de l'État-providence. Un droit à l'assistance était reconnu à chacun : les analyses et approches traditionnelles du libéralisme étaient remises en cause dans la mesure où la société était considérée comme débitrice de ce droit »²⁷⁷.

Mais d'autres discours font de la Révolution un moment charnière où la primauté des intérêts particuliers véhiculée par l'organisation corporative d'Ancien Régime a enfin disparu²⁷⁸. La perpétuation des valeurs corporatives, dans l'ombre ou l'interdit, n'est que le reflet de volontés sectorielles et égoïstes ou d'une nostalgie de l'Ancien Régime²⁷⁹.

Le modèle corporatif initial est donc aussi un projet de réorganisation sociale susceptible de créer de fortes divisions au sein d'un même groupe professionnel ou entre groupes professionnels.

²⁷⁷ Jean Bordeloup, « Les idéaux de la Révolution et la Sécurité sociale à l'épreuve d'une société éclatée », *Droit Social*, 1990, p. 347.

²⁷⁸ Marie de Laubier, « L'économie au rendez-vous de l'Histoire. Tables Rondes tenues à Blois du 7 au 11 octobre 2015 dans le cadre des 18^e Rendez-vous de l'Histoire pour les 350 ans de Saint-Gobain », *Revue Française d'Histoire Économique*, 2016, p. 127 : « *La Révolution, par idéologie, enlève aux acteurs de l'économie ces règles, vues comme l'intérêt particulier contre l'intérêt général, et supprime le corporatisme, synonyme de factionnisme et de complotisme. Les députés de la Constituante sont imprégnés d'un libéralisme politique qui est profondément individualiste* ».

²⁷⁹ Pierre Rosanvallon, « Corporations... », *op. cit.*, p. 175 : « *La dénonciation permanente des corporatismes correspond ainsi à un double mouvement. Elle renvoie à la fois à un fantasme (le spectre du corporatisme est aperçu derrière chaque intérêt particulier) et à une réalité : la difficulté de formuler un « corporatisme moderne » et le dérapage presque obligé vers un « corporatisme ancien » de toute tentative de mise en place de formes de régulation professionnelles* ».

Conclusion du Chapitre 1

L'ambition de ce chapitre était de mettre en lumière les éléments constitutifs, au vu des discours qui s'y rapportent, de l'organisation corporative d'Ancien Régime et de son héritage. En effet, les valeurs corporatives n'ont jamais véritablement disparu. Elles ont nourri des débats ainsi que des projets de réorganisation politique et socio-économique jusqu'au début du XX^e siècle. En révélant les représentations de ce premier modèle de corporatisme d'État, une première étape dans la caractérisation des idées corporatistes est passée.

Comment définir, à l'issue de ce chapitre, le modèle corporatif initial ? Ce dernier s'étire de l'Ancien Régime à l'entre-deux-guerres. Il s'agit d'un projet de système sociopolitique consacrant, pour une communauté professionnelle, le droit à une autonomie normative relativement importante. Cette tendance à l'autogestion est fonction du degré d'indépendance à l'égard de l'État, garant de l'intérêt général. La communauté professionnelle, dans le modèle corporatif initial, est fondée sur une solidarité matérielle et morale. Celle-ci est en partie véhiculée par un statut ou un règlement. Les individus sont liés par le partage de l'activité professionnelle et cherchent à défendre cette fierté collective. Les chartes corporatives, notamment, révèlent que le modèle corporatif fonctionne grâce à l'hérédité et à la hiérarchie. Le localisme transparaît naturellement du fonctionnement de la communauté professionnelle. La tendance à l'autogestion peut néanmoins apparaître comme forcée, faisant du modèle corporatif initial un modèle fermé. Il valorise des monopoles socio-économiques jugés anachroniques. Le modèle corporatif initial est donc un héritage lourd à porter. Les valeurs corporatives justifient des projets de réorganisation politique et socio-économique. Cependant, les critiques qu'ont soulevées les valeurs corporatives font du modèle corporatif initial un modèle très sensible.

Au sortir de la Première Guerre mondiale, la France et le continent européen dans son ensemble sont plongés dans un marasme profond. La dégénérescence du libéralisme²⁸⁰ vient s'ajouter au maintien d'une lecture pluraliste de la société et de traditions corporatives héritées

²⁸⁰ François Denord et Odile Henry, « La « modernisation » avant la lettre : le patronat français et la rationalisation (1925-1940) », *Sociétés contemporaines*, 2007, p. 101. Les auteurs sont respectivement chargé de recherches au Centre européen de sociologie et de science politique et maître de conférences en sociologie à l'Université Paris-Dauphine. Ils démontrent le caractère moribond du libéralisme après 1918. C'est d'ailleurs pour cela que le corporatisme reprend à son compte certains thèmes étudiés par les auteurs libéraux. Cela vise notamment la représentation professionnelle.

de l’Ancien Régime. Cela se vérifie dans les débats ainsi que dans les réalisations. Dans ce contexte difficile et cette France percluse d’incertitudes, le corporatisme se taille la part du lion en s’adaptant aux changements. Il constitue une doctrine évolutive, mais également, par voie de conséquence, très complexe²⁸¹.

Dans l’entre-deux-guerres, le droit du travail est balbutiant : « *Hugo Sinzheimer, grand théoricien du droit du travail et instigateur inlassable de son développement, rayonnait d’optimisme et de confiance en ce jour de septembre 1926. « Le droit du travail (...) est devenu un droit à part entière, indépendant, ayant aussi bien des principes spécifiques que des formes autonomes ».* Et il concluait avec une formule catégorique : « *Le droit du travail est le droit naissant de notre temps* »²⁸². C’est aussi dans cette période d’entre-deux-guerres que le nombre de discours sur le corporatisme va sensiblement augmenter²⁸³.

²⁸¹ Alain Chatriot, « Un débat politique incertain : le corporatisme dans la France des années 1930 », *Les Études Sociales*, 2013, p. 232. L’auteur, alors chargé de recherches à l’École des hautes études en sciences sociales, témoigne de cette complexité au vu du nombre d’auteurs évoquant la question corporatiste. Lui aussi, par ce biais, donne une certaine légitimité à cette étude en estimant que les débats sur le corporatisme sont parfois bien trop superficiels.

²⁸² Spiros Simitis, « Le droit du travail a-t-il encore un avenir ? », *Droit Social*, 1997, p. 655.

²⁸³ Jean-Pierre Le Crom, *Syndicats nous voilà...*, *op. cit.*, p. 77. L’auteur utilise l’expression de « *corporatisme de chaire* », parfois reprise par d’autres auteurs. Cette expression sert à qualifier l’intense activité doctrinale autour du corporatisme pendant l’entre-deux-guerres.

Chapitre 2 : Le modèle du corporatisme d'État organisateur

L'enjeu de ce développement est de parvenir à déterminer les caractères des idées corporatistes telles qu'elles se développent de la fin du premier conflit mondial jusqu'à la Libération. Concrètement, et progressivement, elles prennent la forme d'une institution politique et sociale où l'État organise la régulation d'une branche d'activité. Cette régulation²⁸⁴ se fait par l'octroi de prérogatives monopolistiques et réglementaires à des groupements professionnels dédiés. Cela fait référence à un projet d'organisation sociopolitique ravivé au début du XX^e siècle et représenté pendant l'entre-deux-guerres, à l'aune des expériences corporatives étrangères. Cela fait également référence à la réalité d'un ordre corporatif en France, sous le régime de Vichy.

Il convient de définir le modèle en question en séparant les représentations selon la période à laquelle elles se rattachent. En effet, les idées corporatistes s'étoffent pendant l'entre-deux-guerres (Section 1). Elles acquièrent suffisamment de crédit pour nourrir un système politique et socio-économique en France, sous le régime de Vichy (Section 2). Ces deux périodes constituent donc des échéances importantes dans l'histoire des idées corporatistes.

Section 1 : Les idées corporatistes d'entre-deux-guerres

Le corporatisme d'État organisateur se présente comme l'aboutissement du modèle corporatif initial. Cela est prégnant dans les discours. Pendant l'entre-deux-guerres, le corporatisme fait l'objet d'un travail scientifique important censé le légitimer (Paragraphe 1). Ce travail scientifique a porté ses fruits. Les implications du corporatisme, pendant cette période, sont nombreuses et importantes (Paragraphe 2).

²⁸⁴ *Lexique de Sociologie, op. cit.*, p. 316 : « Processus selon lequel se créent, se transforment ou se suppriment les règles au sein d'une société ».

Paragraphe 1 : Les fondements

Les discours qui entendent donner une justification à l'essor des idées corporatistes révèlent que ces dernières prolongent des ambitions politiques (A), mais également socio-économiques (B).

A. Une continuité politique

Comme cela a été suggéré, le corporatisme est une réponse à la faillite du libéralisme à l'issue du premier conflit mondial²⁸⁵. Mais il constitue en réalité une réponse plus globale à la crise sans précédent qui s'ouvre après la guerre²⁸⁶. Le corporatisme apparaît de plus en plus comme un projet crédible de réorganisation générale de la société. Il constitue une réponse de circonstance²⁸⁷, se nourrissant du contexte général pour exister. Le corporatisme continue à se structurer et ses hérauts se servent très souvent des idéaux catholiques²⁸⁸ afin d'en extraire les justifications nécessaires pour mettre sur pied un régime corporatif. L'ordre corporatif est une nécessité pour toute la société. Il peut constituer une organisation sociale qui guérira les maux actuels. Le but est d'endiguer le libéralisme en utilisant les préceptes du catholicisme social : *« Il va de soi que pour rendre le peuple conservateur, il faut lui donner quelque chose à conserver. Or, c'est exactement l'inverse qu'a fait le libéralisme en supprimant les*

²⁸⁵ François Denord, « Néo-libéralisme et « économie sociale de marché » : les origines intellectuelles de la politique européenne de la concurrence (1930-1950), *Histoire, Économie et Société*, 2008, p. 25 : « L'apparition du néo-libéralisme est indissociable de la crise des années 1930 et des désordres économiques, politiques et sociaux qu'elle engendre. C'est l'une des nombreuses novations intellectuelles (« néo-capitalisme », « néo-socialisme », « néocorporatisme », etc.) qui surgissent dans un contexte où l'économie libérale semble avoir fait faillite ».

²⁸⁶ Juan Linz, « L'effondrement de la démocratie, autoritarisme et totalitarisme dans l'Europe de l'entre-deux-guerres », *Revue Internationale de Politique Comparée*, 2004, p. 537 : « Le corporatisme et un populisme diffus constituaient une alternative très largement partagée ».

²⁸⁷ Géry Coomans, « La politique sociale de 1930 à 1936 », *Courrier Hebdomadaire du Centre de Recherches et d'Information Socio-Politiques*, 1986, p. 45 : « Il faut rappeler, dans cette optique, que les doctrinaires du corporatisme furent, de manière constante, disposés à tous les opportunismes (...) ».

²⁸⁸ Juan Linz, « L'effondrement de la démocratie... », *op. cit.*, p. 570 : « Il faut distinguer ici les cas de l'Autriche, du Portugal et de l'Espagne, particulièrement après 1945, où ces régimes firent un usage politique du catholicisme notamment en intégrant des éléments de la pensée autoritaire catholique relatifs au corporatisme ».

organisations sociales (...) »²⁸⁹. L'ambition est également d'éviter les dérives du socialisme²⁹⁰. Cette vision du corporatisme comme « *troisième voie* »²⁹¹ ne cessera de s'affiner avec le temps.

Mais parce qu'il représente une idéologie²⁹² de circonstance, le corporatisme est particulièrement exposé à la réappropriation pour justifier d'autres courants de pensée. Il induit un rejet de la pensée capitaliste²⁹³ et tend vers l'effacement de la logique de classes²⁹⁴. Ainsi, il peut être capté par les penseurs du fascisme²⁹⁵ ou du nazisme²⁹⁶. Cependant, les défenseurs du corporatisme estiment que ce dernier respecte l'idée d'un syndicalisme libre et véritablement mené par les acteurs professionnels, contrairement au fascisme²⁹⁷.

Parce que justement le corporatisme partage avec elle des penseurs qui militent pour un syndicalisme ouvrier, l'idée planiste est souvent évoquée dans les discours à titre de comparaison. Le planisme est une consécration doctrinale. Une consécration dont le point de départ est le constat de faillites sociales et économiques dont il faut tenir compte pour donner une réponse économique adaptée. Le planisme est un agrégat de solutions pour un problème

²⁸⁹ René La Tour du Pin, *Vers un ordre social-chrétien. Jalons de route (1882-1907)*, Nouvelle Librairie nationale, 1917, p. 37.

²⁹⁰ Corine Bonafoux, « Les corporatistes catholiques de l'entre-deux-guerres continuateurs de La Tour du Pin ? », in *Le corporatisme dans l'aire francophone au XX^e siècle*, Peter Lang, 2011, p. 11-27, *passim*. L'auteure révèle que La Tour du Pin fait du droit de propriété un droit très important. Il est en cela essentiel de le sauvegarder et cela s'inscrit dans la droite ligne de l'encyclique *Rerum Novarum* (Élie Blanc, *Études sociales...*, *op. cit.*, p. 9 : « *Les socialistes, pour guérir ce mal, poussent à la haine jalouse des pauvres contre ceux qui possèdent (...)* »).

²⁹¹ Isabel Boussard, « Les corporatistes français du premier vingtième siècle. Leurs doctrines, leurs jugements », *Revue d'Histoire Moderne et Contemporaine*, 1993, p. 650 : « *« Le corporatisme est aussi éloigné de l'individualisme que de l'étatisme »*. *Recherche d'une troisième voie, dépassant à la fois le libéralisme et le socialisme, voilà bien ce qu'est le corporatisme (...)* ». L'auteure fait de René La Tour du Pin le penseur ayant initié l'idée de troisième voie corporatiste. C'est la raison pour laquelle il est considéré comme le héraut corporatiste le plus important. C'est aussi pour cela que sa pensée a été constamment invoquée pendant la période du « *corporatisme de chaire* ».

²⁹² *Lexique de Sociologie*, *op. cit.*, p. 190 : « *Doctrine reposant sur une argumentation scientifique et dotée d'une crédibilité excessive ou non fondée* ».

²⁹³ Didier Musiedlak, « Renzo de Felice et l'histoire du fascisme », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 1989, p. 93 : « *Le principe de la révolution sociale est sous-jacent avec un net anticapitalisme. Il s'exprime dans le « corporatisme de gauche » hérité des fondements théoriques du syndicalisme révolutionnaire (...)* ».

²⁹⁴ Isabel Boussard, « Les corporatistes français... », *op. cit.*, p. 647. La corporation, selon les catholiques sociaux, est un groupe où le conflit de classes est minoré au possible. Il y a une véritable volonté de partage des richesses entre employeurs et salariés.

²⁹⁵ Jean-François Giacuzzo, « L'individualisme dans l'œuvre de Roger Bonnard », *Revue Française de Droit Administratif*, 2015, p. 197. L'auteur, maître de conférences à l'Université de Poitiers, présente certains aspects de l'œuvre de Roger Bonnard, « *Syndicalisme, corporatisme et État corporatif* », datant de 1937. Dans celle-ci, Roger Bonnard, professeur à la Faculté de droit de Bordeaux et héraut du corporatisme, ne cache pas son intérêt pour le fascisme tel qu'il se développe en Italie. Il fait ainsi de nombreux ponts entre corporatisme et fascisme.

²⁹⁶ Pierre Bourdieu, « L'ontologie politique de Martin Heidegger », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 1975, p. 134 : « *(...) le rejet de l'économie et de la société bourgeoises et le retour au corporatisme, s'appela d'abord la "troisième voie", puis Le Troisième Reich* ».

²⁹⁷ Yves Guchet, « Georges Valois ou l'illusion fasciste », *Revue Française de Science Politique*, 1965, p. 1139. L'auteur, alors doctorant en science politique, prend pour exemple l'avis de Georges Valois.

donné et émane de mouvements politiques et d'institutions très variés²⁹⁸. Par exemple, la Confédération générale du travail (CGT) sera le point d'ancrage pour une proposition de plan autour de l'« *urgence d'assurer la justice sociale dans la souveraineté du travail* »²⁹⁹. La volonté est clairement dirigiste. Le but est de nationaliser le crédit et certaines industries dans un objectif de rationalisation. Il est nécessaire de trouver une solution à la surproduction ayant entraîné des mouvements de déflation et de dévaluation. Progressivement, le message économique deviendra un message politique. Dans le cas du plan de la CGT, il faut présenter une unité des valeurs de gauche pour faire face à la menace fasciste³⁰⁰. Mouvement de contestation, le planisme propose la transcription économique de données sociales au profit d'une ambition politique, même non affichée. Dès lors, le risque est qu'un plan devienne un testament politique, l'amorce d'un programme inexorablement tourné vers l'économie dirigée et que cette dernière devienne la norme. Pour beaucoup, le risque est devenu réalité : le planisme aurait été vidé de sa substance, au cours de l'année 1937, lorsque le dirigisme économique et le corporatisme ont pris un véritable essor³⁰¹. Planisme et corporatisme sont donc très éloignés l'un de l'autre. La différence est que, bien qu'il soit utilisé pour justifier d'autres courants de pensée, le corporatisme a des auteurs spécialement dédiés à son étude ou à sa promotion. Il ne produit pas les mêmes effets que ces courants auxquels il est comparé. Cela veut dire que le corporatisme, bien qu'hétérogène, dispose de sa propre logique.

²⁹⁸ Jacques Amoyal, « Les origines socialistes et syndicalistes de la planification en France », *Le Mouvement Social*, 1974, p. 138 ; 139 : « *En 1933 surgit, voire ressurgit, dans les mouvements socialistes et syndicalistes français, le mot Plan, ce que l'on appelle à l'époque l'économie « planée » et, pour donner un nom à la doctrine, le « planisme ». Là encore, il faut en attribuer l'origine aux recherches de Henri de Man : la crise économique a contribué à faire glisser ses préoccupations du champ doctrinal au champ économique. (...) Le Plan n'est pas, au sens où on l'entend aujourd'hui, un programme de production à échéances définies ; il n'est pas non plus un programme, entendu au sens « d'une simple énumération de revendications ». « Le Plan est un ensemble de mesures conditionnées par leur cohésion », écrit Henri de Man* ».

²⁹⁹ *Compte rendu sténographié des débats du XXIX^e Congrès National Corporatif de la CGT tenu au Palais de la Mutualité du 24 au 27 septembre 1935*, Édition de la Confédération générale du travail, 1935, p. 56.

³⁰⁰ Jacques Amoyal, « Les origines... », *op. cit.*, p. 152 : « *On comprend mieux le sens politique de l'analyse planiste de la société française et la large union à laquelle elle aboutit. L'union proclamée des paysans et des ouvriers prend par exemple tout son sens dans cette phrase de Francis Delaisi : si on arrivait à dresser ces deux classes l'une contre l'autre, « quel magnifique recrutement pour le fascisme ». Les tendances fascisantes de certains milieux agrariens, en France ou en Belgique, ne sont pas passées inaperçues des planistes. La classe ouvrière, il faut lui donner du travail et du pain, mais aussi de l'espoir, lui montrer que les organisations qui sont censées la défendre sont actives et capables de la sortir de la crise. Quant aux classes moyennes, les plus aisément happées par le fascisme, le Plan se doit de proclamer leur droit à la survie et leur en donner les moyens* ».

³⁰¹ François Denord, « Aux origines du néo-libéralisme en France : Louis Rougier et le Colloque Walter-Lippmann de 1938 », *Le Mouvement Social*, 2001, p. 15 : « (...) *il est puéril de compter sur le rapatriement des capitaux et sur des investissements massifs. Il semble donc qu'on devra ou bien capituler, ou bien s'orienter dans une autre voie, c'est-à-dire considérer la situation réelle telle qu'elle se présente aujourd'hui et s'attacher à développer l'économie de ce pays avec les ressources qui existent et avec les possibilités que les pouvoirs publics possèdent* ».

Avec la nouvelle encyclique papale *Quadragesimo Anno* du 15 mai 1931³⁰², le corporatisme comme troisième voie se précise encore davantage. Le libéralisme pousse à la production effrénée et à l'égoïsme. Il apparaît donc, dans une perspective catholique sociale, comme particulièrement inadapté aux évolutions de la société³⁰³. Ensuite, le socialisme n'a pu qu'échouer dans sa tentative d'égaliser les individus sans intermédiaire entre ces derniers et l'État³⁰⁴. Il est évident que la lutte des classes³⁰⁵ doit laisser place à un mouvement profond de conciliation que seul permet le corporatisme³⁰⁶. Enfin, le capitalisme a pris en otage les ouvriers au nom de l'enrichissement d'un fragment de la société³⁰⁷. C'est donc d'une façon tout à fait naturelle que le corporatisme doit s'imposer. Toute tentative de restaurer un mode de fonctionnement individualiste s'inscrit contre l'air du temps³⁰⁸. Cette « fraîcheur » du corporatisme pendant l'entre-deux-guerres va inspirer un certain nombre d'intellectuels qui ne sont pas tous issus, directement, de la mouvance catholique sociale. Parce qu'ils sont en lien avec certains catholiques sociaux, des royalistes³⁰⁹ vont par exemple s'emparer de la question corporative. Cette considération est également vraie de l'autre côté de l'échiquier politique,

³⁰² Lucien Aulagnon, « Suggestions « corporatives » de l'encyclique *Quadragesimo Anno* », in *Introduction à l'étude du droit comparé. Recueil d'Études en l'honneur d'Édouard Lambert*, Sirey, 1938, p. 96-103, p. 98 : « (...) l'Encyclique *Quadragesimo Anno* postule sans ambiguïté la construction de corps professionnels groupant les individus (...). Ce qui vise le programme des Papes, c'est l'ordre corporatif de la société (...) ».

³⁰³ Isabel Boussard, « Les corporatistes français... », *op. cit.*, p. 649 : « « Le libéralisme a conduit à l'anarchie de la production, à l'utopie de la consommation illimitée, à l'impuissance des politiciens » ».

³⁰⁴ *Ibid.*, p. 650 : « « Le socialisme, malgré des conjonctures favorables, est discrédité ou tout au moins évolue au point de se transformer pour se retrouver « au-delà du marxisme » (...) Il fait figure de l'ordre établi. Il s'est trop installé à l'intérieur du capitalisme pour ne pas subir le contrecoup de la crise qui secoue celui-ci (...) Il est tombé dans un étatisme périlleux et puéril. Il n'a pu faire échec aux nationalismes renaissants, ni même ébaucher cette « internationale » des travailleurs, irréalisable sans lien spirituel et impossible à fonder sur des intérêts purement matériels » ».

³⁰⁵ *Lexique de Sociologie, op. cit.*, p. 227 : « Selon Raymond Aron, la lutte des classes est une forme particulière de la concurrence comme moyen permettant de répartir les revenus dans les sociétés capitalistes ».

³⁰⁶ Michel Winock, « Retour sur le fascisme français. La Rocque et les Croix de Feu », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 2006, p. 8. L'auteur décrit cette volonté de remplacer la lutte des classes par la conciliation et donc la volonté de remplacer le socialisme par le corporatisme. Cette volonté est clairement identifiée par l'auteur comme la base du fascisme.

³⁰⁷ Isabel Boussard, « Les corporatistes français... », *op. cit.*, p. 650 : « « C'est pourquoi nous voyons se désagréger le libéralisme des intérêts, des sociétés de capitaux, des opinions, des idées et des partis, en même temps que le socialisme des individus égalisés » ».

³⁰⁸ *Ibid.* : « « La défense entêtée du libéralisme économique ou du système capitaliste qui en est issu est vaine (...) L'erreur individualiste et égalitaire, quelle qu'en soit l'inflexion, n'a plus de place dans un monde devenu trop petit, au sein duquel se heurtent les forces déchaînées par le génie humain » ».

³⁰⁹ *Ibid.*, p. 647-648. L'auteure présente les liens entre Georges Coquelle-Viance, syndicaliste agricole et catholique social convaincu et Georges Valois, militant pour l'Action française dès les années 1900. Tous deux collaborent sur les questions sociales et économiques avec Firmin Bacconnier, spécialiste de la question corporative pour le mouvement nationaliste. Le corporatisme est donc bien un sujet d'études et d'interactions à part entière.

avec des théoriciens qui ébauchent un « *droit ouvrier* »³¹⁰ qui se nourrit du corporatisme³¹¹. Ce dernier fascine et se retrouve au carrefour de débats dans toutes les disciplines. Son adaptabilité est sans cesse mise en avant³¹². Des travaux d'ampleur élèvent le corporatisme au rang de matière scientifique à part entière : son passé glorieux ne fait que renforcer sa légitimité³¹³. Le « *corporatisme de chaire* » est né.

Le corporatisme entraîne des conséquences politiques concrètes. Par exemple, il fonde une rationalisation de la production et conduit à la création de cartels en Allemagne. Ceux-ci sont vus comme des ententes entre entreprises d'un même secteur d'activité dans l'optique de limiter la concurrence³¹⁴. Ainsi, cette organisation du marché à grande échelle semble avoir des relents de caractéristiques corporatives anciennes. En France, cela se concrétisera notamment par l'instauration du Conseil national économique (CNE) par un décret du 16 janvier 1925. À l'aune d'un débat finalement général sur la représentation des intérêts, le CNE est indissociable du corporatisme censé l'animer³¹⁵. Il faut dire que la représentation par corps en remplacement d'une représentation individuelle, base du modèle corporatif initial, est le fondement matériel du CNE³¹⁶. Voulu comme une institution de représentation des intérêts collectifs de la société,

³¹⁰ Georges Scelle, « Le problème ouvrier », *Revue Française d'Histoire des Idées Politiques*, 2005, p. 185. professeur à la Faculté de droit de Dijon, Georges Scelle milite, pendant l'entre-deux-guerres, pour une représentation des intérêts par la corporation. Il souhaite à ce titre que soit instauré un droit public obligatoire.

³¹¹ Alain Chatriot, « Maxime Leroy, la réforme par le syndicalisme », *Mil Neuf Cent, Revue d'histoire intellectuelle*, 2006, p. 92. L'auteur présente la pensée de Maxime Leroy, héraut d'un droit prolétarien basé sur le syndicalisme et placé sous le contrôle d'un État corporatif.

³¹² Thomas Branthôme, « Introduction à l'historiographie des corporations... », *op. cit.*, p. 222 : « (...) l'idée corporative marque un point de ralliement d'éléments très hétérogènes ».

³¹³ *Ibid.*, p. 222-223. À ce titre, l'auteur fait bien évidemment référence à l'œuvre de François Olivier-Martin : *L'organisation corporative de la France d'Ancien Régime*, *op. cit.*

³¹⁴ Arnold Teulings, « Internationalisation du capital et double déplacement de l'emploi », *Sociologie du Travail*, 1980, p. 377 : « Les objectifs de ce corporatisme industriel renouvelé sont la rationalisation et l'intégration de la production au niveau européen avec chasse aux doubles emplois. Chaque branche se voit assigner un programme de développement sous la conduite d'un führer de groupes industriels ».

³¹⁵ Georges Gurvitch, *La Déclaration des droits sociaux (1946)*, Dalloz, 2009, p. 146 : « Le Conseil National Économique est placé au sommet d'un système entier de planification économique, ayant pour fondement les cellules de base de la démocratie industrielle et le principe de parité de représentation des producteurs et des usagers-consommateurs (...). Il gère en dernier ressort la « propriété sociale » des moyens de production (...). (...) Il est limité cependant dans sa compétence (...) par le contrepoids que l'État lui fait (...) ».

³¹⁶ Alain Chatriot, « Les apories de la représentation de la société civile. Débats et expériences autour des compositions successives des assemblées consultatives en France au XX^e siècle », *Revue Française de Droit Constitutionnel*, 2007, p. 537 : « La préhistoire du Conseil national économique n'est évidemment pas linéaire. L'institution réalisée à partir de 1924 ne ressortit pas à une doctrine unique et cohérente. Elle s'adosse d'une part à des réflexions juridiques et sociologiques plus ou moins anciennes sur la souveraineté politique (ce corpus de doctrines reste un vivier inépuisable de références durant tout l'entre-deux-guerres). Elle s'inscrit d'autre part dans le contexte général d'une crise des institutions politiques débutée au tournant du siècle. Cette crise se traduit par une discussion des formes de la représentation face à la démocratie de masse, par un débat sur la compétence des politiques et par une réflexion sur les modalités d'action de l'État dans l'économie. La représentation des intérêts peut alors apparaître comme une réponse aux trois dimensions de la crise ».

il vise un découpage de cette dernière en trois catégories, à savoir Population et consommation, Travail et Capital. Chacune de ces catégories devait être représentée selon des modalités de désignation qui prennent en compte l'importance quantitative des membres qui la compose³¹⁷. Ainsi, parmi les quarante-sept membres qui font partie du CNE dans sa version inaugurale, neuf font partie de la catégorie Population et consommation, huit font partie de la catégorie Capital et trente font partie de la catégorie Travail. Cette dernière est composée de représentants des métiers intellectuels et de l'enseignement (trois membres), de représentants des employeurs (onze membres), de représentants des salariés (quatorze membres) et de représentants des artisans (deux membres)³¹⁸.

Le corporatisme d'État organisateur est un projet politique qui ambitionne de concurrencer le libéralisme et le socialisme. Ce projet politique est basé sur les valeurs corporatives. La sensibilité de ces dernières explique les multiples théories qui se les approprient. La popularité du corporatisme est telle que celui-ci peut inspirer des évolutions politiques ponctuelles.

Les idées corporatistes d'entre-deux-guerres peuvent constituer un appui politique majeur. Leur popularité repose également sur une volonté de faire évoluer positivement la société de la période.

³¹⁷ *Ibid.*, p. 541 : « Il s'agit de découper la société en catégories, d'équilibrer les groupes en fonction d'un nombre total de membres et de déterminer leur mode de désignation. Si le premier point paraît d'apparence simple, il s'est montré historiquement délicat. Lors de la création du CNE par décret en 1925, trois grandes divisions d'inégales importances sont retenues : Population et consommation ; Travail (intellectuel, direction, salarié, artisans) et capital. Cette tripartition est en permanence remise en cause et les projets suivants proposent d'autres découpages en vue de « représenter les différentes forces économiques et sociales de la Nation ». La répartition des sièges entre les catégories définies pose également un double problème : l'équilibre entre représentants des salariés et des employeurs et la place à accorder à tous les groupes sociaux qui se réclament porteurs d'une possible troisième voie dans le monde professionnel – les agriculteurs, les artisans, les coopérateurs et mutualistes, les ingénieurs et les cadres ou encore les classes moyennes ».

³¹⁸ Georges Scelle, « Le Conseil National Économique », *Revue d'Études Coopératives*, 1925, p. 118-119 : « Le groupe de beaucoup le plus nombreux dans le Conseil National Économique sera donc le groupe travail sous toutes ses formes : travail intellectuel d'abord et enseignement, avec trois représentants ; ensuite travail de direction, qui confine au travail intellectuel et comprend, en particulier, la direction des entreprises et le patronat. Comme sous-groupes du travail de direction, nous trouvons le travail de direction dans l'industrie, dans l'agriculture, dans le commerce, dans les transports, dans la coopération elle-même (coopération de consommation et de production) et dans les services publics. Ce groupe, qui comprend la direction des entreprises, compte onze représentants. Vient, immédiatement après, le groupe du travail salarié, qui comprend les subdivisions suivantes : fonctionnaires, techniciens, main-d'œuvre et, parmi la main-d'œuvre, main-d'œuvre industrielle, main-d'œuvre commerciale, main-d'œuvre agricole, main-d'œuvre des transports. Ce sont les mêmes sous-groupes que pour le travail de direction. Le travail salarié, y compris les fonctionnaires et techniciens, reçoit 14 représentants. Il y a un petit sous-groupe à part : les métiers urbains et ruraux, c'est-à-dire l'artisanat, auquel on a donné deux représentants, l'un pour l'artisanat urbain et l'autre pour l'artisanat rural ».

B. Une continuité socio-économique

Le corporatisme a la particularité de pouvoir répondre à des problématiques ancrées pendant l'entre-deux-guerres. Les questions liées aux notions de liberté³¹⁹ et de force collective³²⁰ sont très fréquemment posées dans les débats et conférences. Ainsi, un grand nombre de discours a pour but de faire du corporatisme un futur ordre aux assises solides.

La réalisation du corporatisme d'entre-deux-guerres passe par l'établissement d'un ordre corporatif et un droit afférent. La corporation, selon les catholiques sociaux, doit avoir un patrimoine propre, alimenté par des ponctions sur les bénéfices de l'activité et devant servir à tous les besoins des salariés. Elle doit également sanctionner les qualités techniques des travailleurs en délivrant une certification professionnelle, dans le respect de l'exigence de qualité propre à tout groupement professionnel³²¹. Pour réussir son processus de légitimation³²², la corporation doit également être à même d'établir son propre pouvoir normatif : « *En effet, une société n'est pourvue de toutes les conditions d'existence indépendante nécessaire à son autonomie que si elle possède dans son sein même les trois pouvoirs qui, selon Montesquieu, constituent le mécanisme du gouvernement : le pouvoir législatif, le pouvoir judiciaire et le pouvoir exécutif. Autrement dit, la corporation édicte ses règles, juge les contestations entre ses membres et administre son patrimoine par des délégués choisis dans son sein* »³²³.

Pendant l'entre-deux-guerres, l'idée d'un ordre corporatif grandit. L'ambition est bel et bien de faire voler en éclats la notion de classes en mettant sur pied des groupes professionnels corporatifs. Les ouvriers et les employeurs travailleraient en harmonie sous l'égide de ces derniers. Cette mixité corporative répond à toutes les interrogations liées à une potentielle

³¹⁹ « Cahier spécial : Le Corporatisme », *Archives de Philosophie du Droit et de Sociologie Juridique*, 1938, p. 37-67. Référence est ici faite à l'article de Marcel Déat, ancien ministre et agrégé de philosophie, intitulé « *Corporatisme et liberté* » et figurant dans ce cahier spécial.

³²⁰ Giorgio Del Vecchio, « À propos de la conception étatique du droit », *Revue Critique de Législation et de Jurisprudence*, 1930, *passim*.

³²¹ Isabel Boussard, « Les corporatistes français... », *op. cit.*, p. 646 : « Notre auteur décrit aussi trois « pratiques fondamentales : l'existence d'un patrimoine corporatif indivisible et inaliénable » constitué par un prélèvement sur la production et devant répondre à tous les besoins sociaux : chômages, pensions, secours, écoles professionnelles, etc. ; la délivrance d'un « brevet de capacité professionnelle » : quand un homme a acquis une habileté propre, « il possède véritablement un état » qui « doit lui être garanti par l'ensemble d'institutions que nous comprenons sous la désignation de régime corporatif ».

³²² *Lexique de Sociologie*, *op. cit.*, p. 220 : « Démarche qui consiste, pour le détenteur d'un pouvoir, à faire accepter sa domination, c'est-à-dire à transformer son pouvoir en autorité, à l'institutionnaliser ».

³²³ René La Tour du Pin, *Vers un ordre social-chrétien...*, *op. cit.*, p. 31.

négarion de l'intérêt général³²⁴. La question de la liberté d'adhésion à ce projet corporatiste est très fréquemment débattue, mais il est possible de voir l'héritage laissé par La Tour du Pin. En effet, la majorité des penseurs corporatistes se rallie à l'idée du maître, à savoir que les syndicats s'intégreront dans les corporations et que l'affiliation sera libre. Néanmoins, les décisions prises par les corporations s'appliqueront obligatoirement pour les membres déjà présents³²⁵.

Pour justifier la pertinence d'un droit corporatif, la théorie de l'institution de Maurice Hauriou est réutilisée : « *La doctrine de Maurice Hauriou (...) nous apparaît essentiellement comme l'affirmation de la réalité des corps sociaux, qui, étant irréductibles à une simple somme de rapports entre individus, doivent être soumis à un droit qui leur est propre, le Droit collectif ou corporatif (...)* »³²⁶. Selon Hauriou, tout intérêt collectif suppose une volonté individuelle initiale qui affirme son « *idée* » de vouloir participer à une œuvre collective³²⁷. C'est à partir de cette idée que se crée l'organe à proprement dit, ainsi que les pouvoirs normatifs qui lui sont attachés³²⁸. Hauriou vient donc édulcorer quelque peu l'idée de conscience collective selon Durkheim : en tant que tel, le groupe social ne devient pas un organe capable de créer du droit. Ce n'est pas parce qu'il est une œuvre collective qu'il tire suffisamment de légitimité pour ce faire. La volonté essentielle est celle de l'individu, c'est lui qui prend l'initiative de s'investir dans un projet collectif. C'est justement parce que le groupe professionnel représente des intérêts individuels qu'il est à même de se voir reconnaître un pouvoir normatif³²⁹. Si

³²⁴ Gaétan Pirou, *Néo-libéralisme, néo-corporatisme, néo-socialisme*, Gallimard, 1939, p. 90 : « *Si les intéressés eux-mêmes, patrons et ouvriers, ont, par région et par profession, c'est-à-dire dans la sphère qui leur est familière, la mission de régler les questions économiques et sociales, n'y-a-t-il pas chance que leurs décisions soient mieux adaptées aux situations (...), qu'elles nuancent et diversifient les règles générales d'une manière appropriée (...)* ».

³²⁵ Eugène Duthoit, « Par une autorité corporative vers une économie ordonnée », in *Sommaire des leçons de la XXVII^e session des Semaines sociales de France*, Chronique sociale de France, 1935, p. 4-12, p. 8 : « (...) *point d'économie ordonnée qui ne comporte l'intervention d'autorités corporatives, disposant d'un pouvoir propre, tout en restant subordonnés à l'autorité politique* ».

³²⁶ Jean Brethe de la Gressaye, « Les transformations juridiques... », *op. cit.*, p. 3.

³²⁷ Yann Tanguy, « L'institution selon Maurice Hauriou : doctrine et postérité », in Christophe Alonso, Arnaud Duranthon et Julia Schmitz (dir.), *La pensée du doyen Hauriou à l'épreuve du temps : quel(s) héritage(s) ?*, Presses universitaires d'Aix-Marseille, 2015, p. 301-316, p. 304 : « *Loin d'être le résultat d'une opération mentale à visée spéculative, l'idée directrice est une projection de l'individu dans la dimension collective de son existence comme dans celle de l'individualité dans la société* ».

³²⁸ Maurice Hauriou, « L'Institution et le droit statutaire », in *Recueil de Législation de Toulouse*, Édouard Privat, 1906, p. 134-182, p. 135-136 : « *Je définis l'institution : « une organisation sociale établie en relation « avec l'ordre général des choses, dont la permanence est « assurée par un équilibre de forces ou par une séparation des pouvoirs et qui constitue par elle-même un état de « droit ». L'élément le plus important de cette définition est celui qui concerne l'état de droit. J'ai montré qu'une institution créée comme un état de fait tendait naturellement à devenir un état de droit par le phénomène de la légitimation, non pas uniquement par l'acceptation du fait accompli, mais par l'amélioration du fait, accompli, par son adaptation progressive aux conditions du droit (...)* ».

³²⁹ Julien Barroche, « L'argument sociologique chez Maurice Hauriou », in Christophe Alonso, Arnaud Duranthon et Julia Schmitz (dir.), *La pensée du doyen Hauriou à l'épreuve du temps : quel(s) héritage(s) ?*, Presses

l'institution est fondée sur un intérêt collectif créé par les volontés individuelles, elle doit s'appuyer sur un pouvoir de direction bien établi pour exister. L'organe est indissociable de l'autorité qui agit au nom de l'intérêt collectif. C'est cette autorité qui sacralise l'identité institutionnelle comme réceptacle des volontés individuelles. L'institution a donc une existence autant morale que matérielle³³⁰. Pour Hauriou, les membres d'un groupe sont unis par l'existence d'un intérêt purement collectif. Ce groupe est donc une création transcendante. Il existe grâce à une vertu et une aura qui le distingue d'une simple réunion d'individus. Le nombre de membres importe peu, le groupe continuera à vivre en tant que tel. Il acquiert donc un statut permanent et, ainsi, devient une institution : « *Toujours est-il que le statut ne se ramène pas complètement au contrat, que le statut se dégage progressivement des institutions vivantes, soit dans les usages qui s'établissent par leur fonctionnement, soit dans les résolutions votées à la majorité par les assemblées de leurs membres ; que si des statuts sont dressés à l'avance pour une institution à créer, celle-ci, une fois créée, peut les modifier selon les besoins, etc. Qu'ainsi, le statut repose, non pas sur un échange de consentements, mais sur l'adhésion de plusieurs à un même fait* »³³¹.

La corporation obéit à cette logique. La référence collective doit devenir la norme³³². Dans cette optique, les institutions corporatives peuvent être vues comme des institutions dans le sens où elles ont pour point de départ « l'idée » de servir une cause collective. La corporation est en effet la résultante d'une volonté de « *communion* » entre différents intérêts individuels qui s'agrègent dans le but de défendre un bien commun. L'idée d'institution est donc très proche de la solidarité morale corporative. C'est bien parce qu'initialement les artisans exerçaient la même activité professionnelle qu'ils se sont reconnus comme membres d'une même entité,

universitaires d'Aix-Marseille, 2015, p. 45-62, p. 56 : « (...) le holisme durkheimien ferait du droit un simple produit de la conscience collective, un symbole visible du consensus social. (...) le sociologue en oublierait la réalité élémentaire de la liberté humaine et verserait en définitive dans un déterminisme pour le moins inquiétant ».

³³⁰ Jiangyuan Jiang, « Hauriou, hégélien malgré lui ? », in Christophe Alonso, Arnaud Duranthon et Julia Schmitz (dir.), *La pensée du doyen Hauriou à l'épreuve du temps : quel(s) héritage(s) ?*, Presses universitaires d'Aix-Marseille, 2015, p. 115-131, p. 124 : « *On sait comment Hauriou a pu agencer à sa façon l'élément subjectif et l'élément objectif dans sa théorie de l'institution et de la fondation : au commencement, il y a l'idée de l'entreprise (ou de l'œuvre) à réaliser ; ensuite, il y a un pouvoir qui s'organise au service de la réalisation de cette idée ; enfin les manifestations de communion parmi les membres du groupe intéressés par la réalisation de l'idée* ».

³³¹ Maurice Hauriou, « L'Institution... », *op. cit.*, p. 136-137.

³³² Thomas Branthôme, « Introduction à l'historiographie des corporations... », *op. cit.*, p. 223 : « *En outre, le moment est propice, car l'heure est à la restructuration et à la recherche de l'architecture étatique. La III^e République s'est assignée à la tâche de créer du social pour perdurer (...)* ».

qu'ils ont compris le fait qu'ils pouvaient partager un destin commun³³³. Mais parce qu'ils ont également conscience de leurs propres individualités, de leurs propres particularismes, les artisans, au XI^e siècle, ont très vite eu conscience de la nécessité de défendre leurs prérogatives³³⁴. Le collectif est donc basé sur l'individualité. Mais le collectif correspond à la mise en commun des forces : la corporation doit permettre de défendre les intérêts d'individus réunis par des « *similitudes* »³³⁵. C'est en cela, en tant que cadre de référence, que la corporation peut être vue comme une institution. Celle-ci doit être une entité morale, faite de rituels et empreinte d'une forme de sacralité afin que les individus qui la composent comprennent que défendre leurs intérêts passe par la sauvegarde d'une identité collective. L'ambition est de faire connaître et reconnaître l'institution corporative afin que jamais ne survienne la volonté de se consumer dans l'individualisme³³⁶. La corporation, en tant qu'institution, dispose de tous les pouvoirs pour défendre des prérogatives économiques. Il faut donc, pour ce faire, la défendre elle-même. La solidarité matérielle, faisant partie intégrante de l'identité corporative, trouve effectivement son pendant dans la théorie institutionnelle. La corporation acquiert les caractéristiques de l'institution lorsqu'est imaginée l'assemblée comme modalité de fonctionnement et, surtout, comme outil de désignation de l'autorité³³⁷. De la même manière,

³³³ Hélène Simonian-Gineste, « La corporation à la lumière des idées de Maurice Hauriou », in Christophe Alonso, Arnaud Duranthon et Julia Schmitz (dir.), *La pensée du doyen Hauriou à l'épreuve du temps : quel(s) héritage(s) ?*, Presses universitaires d'Aix-Marseille, 2015, p. 347-360, p. 350 : « *Des regroupements d'affinité réunissent des hommes qui se complètent les uns les autres autour du point commun qui les unit, mais sans pour autant qu'ils se fondent en un tout homogène et monolithique. Or, tel est justement l'exact profil du groupement professionnel tracé par les corporatistes. La corporation rassemble ceux qui accomplissent, soit un même travail dans une profession, soit des travaux différenciés en vue d'une même fin économique ; tous ceux qui participent à titre de patron, d'ouvrier, de technicien, à l'exercice d'une industrie sont considérés comme formant un corps* ».

³³⁴ Maurice Hauriou, « L'Institution... », *op. cit.*, p. 155 : « (...) *l'acte de fondation a pour sujet, non point la corporation embryonnaire qui accomplirait ainsi des actes avant sa naissance réelle, mais uniquement les fondateurs de ce groupement, agissant en vertu d'un pouvoir qui leur est octroyé et auquel est donné le nom d'autonomie* ». Le lien entre institution et corporation se fait grâce à l'importance de l'intérêt collectif. Ce dernier est l'élément de référence pour les membres du groupe, indépendamment de leur place dans la hiérarchie. Il permet de minorer l'importance des particularismes. D'un point de vue technique, la force de l'intérêt collectif légitime la tendance plus ou moins forte à l'autonomie des travailleurs.

³³⁵ Hélène Simonian-Gineste, « La corporation... », *op. cit.*, p. 350 : « *C'est pourquoi les anciens corps de métier manifestaient traditionnellement leur identité par un costume, des rites et fêtes communs. La corporation garde la mémoire des similitudes, fondement des affinités, les transmet de générations en générations* ».

³³⁶ Maurice Hauriou, « L'Institution... », *op. cit.*, p. 171 : « *Je ne suis pas l'ennemi de la conception subjective de la personnalité morale dans les institutions, bien au contraire, mais j'estime qu'elle a des limites et qu'on la compromet à vouloir l'utiliser partout. La personnalité morale est pour la vie de relation entre des individualités qui puissent être considérées l'une par rapport à l'autre comme des parties dans les opérations du commerce juridique* ».

³³⁷ Yann Tanguy, « L'institution chez Maurice Hauriou... », *op. cit.*, p. 307 : « *Loin d'être le résultat d'un simple comptage, la formation d'une majorité tient à ceci : elle consacre l'union des volontés autour de l'idée d'œuvre ou d'entreprise* ».

le règlement corporatif constitue le socle matériel de l'institution corporative, la preuve de la légitimité d'un organe capable d'exercer un pouvoir normatif³³⁸.

Le modèle corporatif initial, parce qu'il a servi la cause de groupes hiérarchisés d'individus, est une véritable source d'inspiration. L'importance de la conscience collective explique aussi les liens étroits entre les théories d'Émile Durkheim, ou de Léon Duguit, et le corporatisme³³⁹.

En tant que projet politique, le corporatisme d'État organisateur entend donc se servir des valeurs corporatives pour légitimer la construction d'un ordre corporatif général.

Le corporatisme d'entre-deux-guerres semble effectivement stable. Il est en capacité de constituer un socle pour des évolutions majeures.

Paragraphe 2 : Les effets

L'importance grandissante du corporatisme permet l'édification de projets d'ordre corporatif de plus en plus élaborés (A). Cette importance se vérifie également, selon certains discours, dans l'essor du droit du travail (B).

A. La construction des ordres corporatifs

La sensibilité du corporatisme est une réalité depuis que le modèle corporatif initial a été dessiné. Cette sensibilité se ressent dans l'établissement des ordres corporatifs. Celui-ci suscite autant d'envies (1) que de craintes (2).

³³⁸ Maurice Hauriou, « L'Institution... », *op. cit.*, p. 137 : « *Le statut est le règlement que s'est donné une corporation en tant que sujet de droit. (...) (...) le statut est de la catégorie du droit réel : il crée ou constate, tant pour la collectivité que pour les individus qui en sont membres, des situations statutaires, c'est-à-dire des situations qui s'analysent en des droits réels* ».

³³⁹ Evelyne Pisier-Kouchner, « Perspective sociologique et théorie de l'État. Remarques à propos d'un article de Pierre Birnbaum », *Revue Française de Sociologie*, 1977, p. 322. L'auteure, alors maîtresse de conférences à l'Université de Reims, valide la continuité des idées entre Duguit et Durkheim. Or, Duguit a bien une logique corporatiste en ce qu'il estime que la représentation des métiers doit permettre de gommer la lutte des classes au nom de la paix sociale.

1. Une construction acceptée

Le corporatisme d'État organisateur doit son succès à sa capacité de prévoir une association de toutes les forces économiques du pays (a). En outre, il s'agit d'un système construit sur les bases d'autres ordres corporatifs (b).

a. Les fondements d'un ordre corporatif français

Pour la majorité des théoriciens français du corporatisme, les syndicats doivent être la structure de base représentant les travailleurs et s'intégrer dans la corporation³⁴⁰.

Ce qui rend le débat épineux, c'est l'appréciation de la valeur du syndicat. Certains voient l'institution syndicale comme garant d'une mission morale, celle de valoriser l'égalité des classes. La corporation, étage supérieur de la pyramide, développe davantage une mission politique, celle d'appuyer la puissance, notamment économique, du pays. En cela, il est bien moins simple de lier corporatisme et syndicalisme dans la pratique³⁴¹. La négation de la lutte des classes qu'implique nécessairement une vision corporatiste impose la mise en place d'un syndicalisme de type mixte au sein de la corporation³⁴². Cela suppose une égale représentation des employeurs et des ouvriers. Concrètement, les problématiques sociales relèveraient de la concertation entre ces derniers tandis que les problématiques économiques seraient du seul ressort des employeurs³⁴³. Mais, si nécessaire soit-elle, l'organisation du syndicalisme mixte est clairement identifiée comme une tâche ardue puisque le syndicat représente, par nature, une

³⁴⁰ Maurice Lenormand, *Manuel pratique du corporatisme*, Félix Alcan, 1938, p. 49 : « Le syndicat est à la base de la collaboration professionnelle. (...) La corporation chargée de veiller aux intérêts communs des patrons et des ouvriers ne s'appuie donc pas sur des professionnels isolés, mais sur des syndicats patronaux et sur des syndicats ouvriers qui conservent leur autonomie ».

³⁴¹ Georges Viance, *Démocratie, dictature et corporatisme*, Flammarion, 1938, p. 147 : « (...) ce qu'on appelle la politique qui n'est au vrai que la ruine de la vraie politique, science et art de la conduite d'un État. La conséquence est que les grandes organisations syndicales, constituer sur les classes, ne peuvent s'en abriter (...). Ainsi, l'infection du libéralisme politique tend à corrompre l'activité syndicale, quand il ne l'asservit à une organisation politique ».

³⁴² *Ibid.*, p. 146-147 : « (...) le syndicat a pris le sens d'un organisme de classes ; la corporation est un organisme de métier. (...) Or, c'est cette notion de classes que le corporatisme professionnel prétend dépasser (...) ».

³⁴³ Isabel Boussard, « Les corporatistes français... », *op. cit.*, p. 652 : « La mixité ne s'appliquerait qu'aux aspects sociaux. « En résumé, nous voulons faire revivre la corporation et nous croyons que c'est elle qui pourra résoudre à la fois les difficultés d'ordre économique sous la direction exclusive des chefs et les difficultés d'ordre social par une loyale collaboration entre patrons et ouvriers ».

profession et non plusieurs professions³⁴⁴. Plus concrète encore, la question de l'organisation effective de la corporation pose également problème. Sur quelle base doit être fondée l'architecture « syndicat-corporation » ? Faut-il classer les professions sur la base des entreprises, des métiers ou des particularismes de chaque activité professionnelle³⁴⁵ ?

Pour autant, la place de l'État dans l'ordre corporatif demeure la question la plus brûlante pendant l'entre-deux-guerres. Brûlante, car le spectre de l'Ancien Régime et de la mainmise du pouvoir politique sur l'organisation corporative plane toujours. Beaucoup de penseurs de la période prétendent ne pas prendre exemple sur l'Ancien Régime et ne souhaitent pas son retour. En effet, l'État doit s'inscrire dans une démarche de reconnaissance de la spécificité corporative³⁴⁶. En plus d'une caution étatique, la corporation doit être dotée d'un caractère public. Cela est nécessaire afin qu'elle puisse avoir la légitimité suffisante pour défendre les intérêts en présence, mettre sur pied des instances effectives et créer son propre droit. Autrement dit, elle doit être en mesure d'asseoir une souveraineté déléguée par l'État³⁴⁷. Une corporation de droit public permet une intégration plus forte des travailleurs et un meilleur relais auprès d'un pouvoir étatique cantonné à un rôle de surveillance renforcée. L'intervention de ce dernier doit être limitée à deux possibilités : faire régner l'ordre public et s'assurer de la bonne organisation corporative dans sa globalité³⁴⁸.

³⁴⁴ Joseph Danel, « L'évolution syndicale contemporaine au double point de vue juridique et psychologique », in *L'organisation corporative, Semaines sociales de France, XXVII^e session à Angers, Compte-rendu in extenso des cours et conférences*, Chronique sociale de France, 1935, p. 121-149, p. 143 : « Mais précisément cette représentation bipartite des éléments professionnels ou des classes sociales n'est-elle pas en contradiction avec l'idée exprimée tout à l'instant que le syndicat représente la profession ? (...) les syndicats mixtes sont rares (...). N'est-ce pas eux cependant qui auraient, par leur composition même, vocation à représenter la profession dans son ensemble ? ».

³⁴⁵ Isabel Boussard, « Les corporatistes français... », *op. cit.*, p. 654 : « Le champ d'extension d'une institution corporative ne relève pas d'un système préconçu, mais des réalités et de leurs exigences. On s'égare donc en affirmant : pas de corporation verticale, par produit, ou : pas de corporation horizontale, par métier. La complexité de l'économie moderne contraindra à recourir, en grande souplesse d'esprit, à l'un et à l'autre système. Les corporations agricoles resteront liées au métier à la terre qui ne sépare pas du foyer, de la commune, de la paroisse. Des liaisons verticales n'en apparaissent pas moins nécessaires, de la betterave à sucre au sucre et au commerce du sucre, du blé à la boulangerie, du cuir à l'industrie et au commerce de la chaussure. On doit retenir surtout de ces notes que le régime corporatif, aussi divers que les libertés qu'il unit et règle, est incompatible avec l'esprit de système ou de plan. Là réside le secret de sa fécondité ».

³⁴⁶ Gaétan Pirou, *Néo-libéralisme...*, *op. cit.*, p. 89-90 : « Quand les pouvoirs publics essaient de réagir contre l'anarchie individualiste et libérale en enserrant les activités privées dans un ensemble de lois et de règlements, les producteurs acceptent malaisément la contrainte qui leur est imposée ».

³⁴⁷ Isabel Boussard, « Les corporatistes français... », *op. cit.*, p. 655 : « Dans un régime corporatif, l'État reconnaît donc la compétence des associations considérées et cette reconnaissance rend ces associations pour ainsi dire parfaites ».

³⁴⁸ *Ibid.* : « L'économie corporative (...) suppose la participation effective et efficace des intéressés, le gouvernement n'intervenant que pour assurer l'obligation de droit public aux décisions corporatives, ou pour opposer son veto à telle décision contraire à l'intérêt général, au bien commun ».

Bien que les appellations et les modalités divergent, un principe de localisme au niveau de la représentation des intérêts corporatifs s'impose. C'est-à-dire qu'une corporation doit être constituée au niveau régional et être dirigée par un conseil corporatif. Élu par une assemblée représentative de délégués issus des syndicats, le conseil corporatif doit représenter paritairément salariés et employeurs³⁴⁹. Dès lors, c'est un double mouvement de représentation qui doit s'enclencher. D'une part, chaque corporation régionale est représentée dans chaque subdivision locale par une entité distincte. Cette entité est dirigée par un conseil local, lui aussi basé sur le paritarisme. Employeurs et salariés y sont représentés par des élus choisis dans les syndicats³⁵⁰. Chaque entité corporative locale élit alors des délégués sur le même principe pour être représentée à côté des autres entités corporatives³⁵¹. D'autre part, chaque corporation régionale élit des délégués pour être représentée à côté des autres corporations régionales³⁵². Mais surtout, chaque corporation régionale est représentée par des membres élus pour former un Conseil national³⁵³. Chaque corporation nationale est, de la même façon, associée au fonctionnement d'une Chambre nationale³⁵⁴, représentant elle les intérêts corporatifs du pays.

Le projet de construction corporative sous l'égide d'un État qui veille sur elle est donc plutôt abouti. Malgré tout, la limitation du rôle de l'État n'est pas une position unanimement défendue, ni même complètement assumée. L'État doit demeurer présent et être fort. À ce titre, il pourra autant assurer la survie des corporations que juguler les dérives³⁵⁵. Pour d'autres, un

³⁴⁹ Maurice Lenormand, « Manuel pratique... », *op. cit.*, p. 366 : « Chaque syndicat primaire désigne un nombre de délégués proportionnel au tantième de la population syndicale du métier qu'il représente, pour former l'Assemblée plénière de la corporation régionale ».

³⁵⁰ *Ibid.*, p. 365 : « Dans chaque circonscription territoriale locale (...) se trouve une section corporative locale de la corporation régionale, dirigée et administrée par un bureau corporatif et siégeant au chef-lieu de la circonscription. Le bureau corporatif est mixte et composé des représentants à nombre égal des catégories d'employeurs et des catégories de travailleurs (...) ».

³⁵¹ *Ibid.*, p. 368. L'auteur, alors ingénieur à l'Institut agricole d'Algérie, détaille ainsi le fonctionnement du « conseil économique local ».

³⁵² *Ibid.*, p. 366 ; 369. Maurice Lenormand explique les subtilités de l'échelon régional. Les délégués de la corporation régionale sont membres d'une « Chambre professionnelle ». Les spécificités de chaque chambre professionnelle varient selon la nature de l'activité professionnelle. Ce sont les chambres professionnelles de l'industrie, du commerce, de l'agriculture et des professions libérales qui font fonctionner la « chambre régionale des corporations ».

³⁵³ *Ibid.*, p. 367 : « Chaque corporation régionale, délibérant en assemblée plénière, désigne un délégué des employeurs, un délégué des ouvriers et, s'il y a lieu, un délégué des techniciens ou des employés, ainsi que leurs suppléants, pour former l'Assemblée générale de la corporation nationale ».

³⁵⁴ *Ibid.* : « L'Assemblée générale de la corporation nationale envoie également deux ou trois représentants, selon les cas, des employeurs et des salariés (...) à la Chambre nationale de l'ordre professionnel auquel elle se rattache (industrie, commerce, agriculture, professions libérales) ».

³⁵⁵ Georges Viance, *Démocratie...*, *op. cit.*, p. 76-77 : « Lorsque, par la force des choses, sous la pression sans cesse renaissante de la nature humaine, des groupements particuliers, tels les syndicats, renaissent et s'imposent, un droit propre ne leur est cédé qu'avec parcimonie, sous une surveillance tatillonne, ou bien, devenus puissants, ils troublent l'État trop faible pour leur résister (...) ».

État puissamment doté en prérogatives peut comprendre et régler les problèmes corporatifs, notamment les problèmes de représentation. Une présence forte, mais respectueuse des intérêts professionnels entre dans la vision d'un « *État corporatif* » commune à plusieurs théoriciens du corporatisme³⁵⁶. L'État corporatif est-il l'État fasciste ou l'État socialiste³⁵⁷ ? Le sujet est délicat. Comment faire porter la voix des intérêts corporatifs nationaux mis en lumière précédemment ? Un État corporatif doit-il intégrer en son sein un Parlement du même type ? Ce dernier doit-il fonctionner grâce à un suffrage de type territorial ou de type professionnel³⁵⁸ ? Les références font état d'une priorité donnée à la dissociation institutionnelle. L'idée d'un Parlement corporatif, où les intérêts professionnels sont représentés au plus haut niveau politique par des personnes élues, fait son chemin. Cela vaut aussi pour l'idée, en parallèle, d'un Conseil corporatif. Avec une dimension plus politique, le Conseil corporatif prend en compte les intérêts professionnels pour l'élaboration des lois nationales³⁵⁹.

Le corporatisme semble particulièrement bien rodé à la fin des années 1930 et l'ordre corporatif tend à s'incarner politiquement. Une proposition de loi est déposée en 1938 à la Chambre des députés par quelques élus. L'objectif est clairement posé : établir un ordre corporatif général, fondé sur la valorisation de l'humain. Le projet synthétise toutes les idées évoquées jusqu'ici : la production sera confiée à des corporations librement organisées et contrôlées souverainement par l'État. Chaque profession aura un conseil national, des conseils départementaux et des conseils régionaux. L'autorité générale reviendra à un Conseil central des corporations. Ces organes auront une compétence économique, liée à la production, et une compétence sociale, liée à l'arbitrage et aux conditions de travail. L'adhésion à la corporation sera libre, mais les décisions s'imposeront à tous³⁶⁰.

³⁵⁶ Isabel Boussard, « Les corporatistes français... », *op. cit.*, p. 657 : « *L'État corporatif, parce qu'il comporte cette démocratie professionnelle, est plus apte que l'État organisé exclusivement en démocratie politique à pratiquer l'interventionnisme à cause précisément des idées et des préoccupations des représentants professionnels* » ».

³⁵⁷ Georges Viance, *Démocratie...*, *op. cit.*, p. 77-78 : « *L'État bien ordonné limiterait donc le pouvoir suprême d'un ensemble de pouvoirs inférieurs (...) se réglant lui-même dans la limite de ses attributions, sous le contrôle de l'autorité publique qui peut être forte parce qu'elle est concentrée, sans danger parce qu'elle est limitée* ».

³⁵⁸ Isabel Boussard, « Les corporatistes français... », *op. cit.*, p. 657 : « *L'idée est que le Parlement pourrait être « une sorte de fédération des », avec délégation à un Grand Conseil qui « pourrait être à lui seul le corps législatif ou partager le pouvoir avec une assemblée élue autrement* » ».

³⁵⁹ *Ibid.*, p. 658 : « *Les deux modalités fondamentales sont l'une, le Parlement corporatif et, l'autre, le Conseil corporatif. Dans le premier cas, c'est l'assemblée qui est le Parlement, dans le second, elle n'a qu'un rôle consultatif* » ».

³⁶⁰ Jacques Chapsal, « Chronique des travaux parlementaires de la session ordinaire de 1938 », *Droit Social*, 1938, p. 314-315 : « *La première proposition de loi tend à instituer un régime corporatif visant à « restaurer la primauté de l'homme dans l'ordre économique et dans l'ordre social », « véritable révolution » répudiant les erreurs du*

Ce qui pousse les théoriciens du corporatisme français à considérer que ce dernier est bénéfique, c'est sa capacité à s'exporter. Parce qu'il fonde effectivement des ordres corporatifs dans d'autres pays en Europe, il prouve sa capacité à se fondre dans une société.

b. L'influence des ordres corporatifs étrangers

Pour les penseurs français, les expériences corporatives étrangères légitiment la création d'un ordre corporatif en France³⁶¹.

L'organisation corporative italienne est celle qui a fait couler le plus d'encre parmi ces penseurs. Elle est autant une source d'inspiration qu'une source d'inquiétudes. Parvenir à copier ses bienfaits tout en rejetant ses défauts est essentiel pour que la France puisse établir un ordre corporatif complet et efficace. Car certains auteurs détachent bien la tendance politique générale fasciste du régime de Mussolini depuis 1922 et la tendance socio-économique corporative qui l'accompagne. La raison principale est que le fascisme est un particularisme italien et qu'il n'est pas en mesure de survivre s'il quitte les frontières de son pays d'origine³⁶². C'est tout l'inverse de l'ordre corporatif, qui s'adapte de façon naturelle aux contraintes nationales³⁶³.

D'autres auteurs valorisent le corporatisme d'État italien en ce qu'il propose une organisation professionnelle totale où les intérêts sont véritablement pris en compte. Cela est

libéralisme comme de l'étatisme, elle tendra à confier la direction de la production à des corporations, non « caporalisées » comme en Italie, mais « librement organisées » sous le contrôle souverain de l'État. Chaque profession comporterait des conseils départementaux et régionaux et un conseil national ; il y aurait un conseil central des corporations, l'ensemble de ces organismes statuerait à la fois sur les questions économiques (production) et sociales (conditions de travail et arbitrage). L'adhésion à la corporation serait libre, mais les décisions des corporations seraient obligatoires ».

³⁶¹ « Néo-corporatisme » ..., *op. cit.* : « Une des principales nouveautés de notre temps, c'est la renaissance du corporatisme. Le fascisme italien a créé un régime syndicaliste et corporatif. Le national-socialisme allemand s'est empressé de l'imiter. La nouvelle loi américaine sur le redressement industriel permet l'institution de sortes de corporations qui pourront régler les conditions de travail et même de la production et de la concurrence ».

³⁶² Charles Poisson, « Les réalisations étrangères de régimes dénommés corporatifs » in *L'organisation corporative, Semaines Sociales de France, XXVII^e session à Angers, Compte-rendu in extenso des Cours et Conférences*, Chronique sociale de France, 1935, p. 151-185, p. 170 : « Nous n'avons pas à apporter ou à refuser notre adhésion à un régime. Pour le juger, au reste, il faudrait se placer dans son cadre historique et dans les circonstances où il a évolué. Reconnaissons très impartialement qu'il mérite de retenir l'attention (...) ».

³⁶³ Isabel Boussard, « Les corporatistes français... », *op. cit.*, p. 660 : « (...) le fascisme est une chose, le corporatisme en est une autre. Le fascisme est un civisme national, spécifiquement italien ; il n'est pas un article d'exportation, ainsi qu'on le dit fort justement à Rome. Le corporatisme est un système purement économique et social qui peut tout aussi bien être adopté par une démocratie que par ce que l'on désigne — improprement d'ailleurs — sous le nom de dictature ».

dû à un contrôle effectif de cette organisation par les gens du métier, à des prérogatives disciplinaires importantes accordées à la corporation et à une présence renforcée de l'État³⁶⁴. Un tel corporatisme se justifie, en tout état de cause, par les terribles conséquences, passées et à venir, du libéralisme et du socialisme. Le corporatisme d'État italien inspire même un ordre corporatif universel³⁶⁵. Le système italien semble être la quintessence du corporatisme, un système particulièrement moderne et répondant aux besoins de la société³⁶⁶. Indéniablement, ce dernier était bien rodé. Chaque individu appartenait de manière stricte à un groupe socio-économique conduit par l'activité d'un syndicat donné. Chaque syndicat devait voir son existence reconnue par l'État. La tutelle de celui-ci était totale puisqu'il contrôlait véritablement les activités des syndicats et l'activité économique dans sa globalité³⁶⁷. La mansuétude envers l'ordre corporatif italien, vu comme l'exemple parfait à suivre pour mettre en place un syndicalisme obligatoire en France³⁶⁸, prendra fin lorsque s'effondrera le régime mussolinien³⁶⁹. Le parallèle entre le vichysme et le fascisme³⁷⁰ est tentant : ce dernier a échoué dans sa tentative de régler une situation sociale détruite par la guerre³⁷¹.

³⁶⁴ *Ibid.* : « « L'Italie fasciste est maintenant sortie du stade expérimental. Le régime mussolinien est déjà en mesure de nous montrer les bienfaits de la politique corporative » ».

³⁶⁵ François Perroux, « Économie corporative et système capitaliste. Idéologie et réalité », *Revue d'Économie Politique*, 1933, Tome XLVII, *passim*. François Perroux ambitionne de théoriser le système corporatif italien afin d'en tirer une idéologie générale. Il utilise cette idéologie pour tenter de donner une place à un corporatisme politique entre socialisme et capitalisme.

³⁶⁶ « Le Congrès de 1934 de la Société d'Économie sociale », *La Réforme Sociale*, 1934, p. 242 : « J'ai eu l'honneur d'être reçu assez longtemps par Mussolini et de parler avec lui de cette question de l'État corporatif. (...) Voilà plus de dix ans qu'il examine ces réactions et que, jour par jour, il modifie son travail législatif et ses propres conceptions. Ce n'est pas de l'empirisme inconscient de sa part, mais voulu (...) ».

³⁶⁷ Alessio Gagliardi, « De la crise de l'État à l'État corporatif. Le corporatisme dans la réflexion des économistes et des juristes italiens », *Les Études Sociales*, 2013, p. 207 : « (...) on créa un système fondé sur l'attribution aux organisations fascistes du monopole de la représentation des groupes d'intérêts et sur l'interdiction de la grève et du lock-out. Ce système était fondé sur un total « bridage » de la société, sur une classification rigide des différents groupes sociaux et sur le classement de tout individu à l'intérieur d'une catégorie d'appartenance spécifique. Chaque catégorie était organisée dans un syndicat. Les syndicats, à leur tour, devaient obtenir la reconnaissance de l'État, qui entérinait leur subordination au gouvernement ».

³⁶⁸ Isabel Boussard, « Les corporatistes français... », *op. cit.*, p. 661 : « « On me dira, on m'a dit : mais le syndicalisme obligatoire, c'est le corporatisme, c'est précisément le fascisme. Le mot " corporatisme " a en effet une mauvaise presse ; on n'ose plus l'employer après Mussolini » ».

³⁶⁹ Yves Guchet, « Georges Valois... », *op. cit.*, p. 1139 : « Le fascisme ? Entre 1922 et 1926, il pouvait apparaître comme la forme possible de l'État industriel en Europe. Mais l'expérience italienne prouve que toute espérance doit être abandonnée de ce côté-là ».

³⁷⁰ Paul Ramadier, « Impressions d'un vieil abonné », *Droit Social*, 1948, p. 82. Dans cet article, le ministre de la Défense voit le régime de Vichy comme une résurgence du fascisme mussolinien. La ressemblance vient de l'instrumentalisation de la puissance syndicale par un État autoritaire au mépris des pouvoirs collectifs.

³⁷¹ Pierre Milza, « Mussolini entre fascisme et populisme », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 1997, p. 120 : « Le régime mussolinien (...) ne s'est guère préoccupé de répondre aux attentes des couches populaires, que ce soit en matière de salaires, de conditions de travail, de réforme agraire, de statut des travailleurs dans l'entreprise ».

Un autre pays en Europe constitue un modèle pour les théoriciens du corporatisme pendant l'entre-deux-guerres. Il s'agit du Portugal et son régime corporatif, inscrit dans la politique de la Deuxième République dirigée par Salazar, d'inspiration catholique et à tendance autoritariste³⁷². Le régime corporatif portugais est souvent loué pour l'unique raison de sa durée, de 1933 à 1974. L'acteur étatique y est jugé moins présent qu'en Italie et cela contribue à accroître l'efficacité du régime³⁷³. Source d'influence sérieuse pour les corporatistes français³⁷⁴, la corporation portugaise est basée sur le syndicalisme. Elle doit tendre vers l'unité de ses membres et jouer un rôle politique majeur. Le but est de représenter au mieux les intérêts individuels³⁷⁵. Malgré tout, si théoriquement le régime portugais est pensé comme respectueux des intérêts particuliers, l'étendue de l'emprise étatique est encore impossible à mesurer dans cette fin des années 1930³⁷⁶.

En opposition à ces corporatismes étatiques, les auteurs français voient d'un bon œil les tentatives de certains pays, dont la Suisse, de mettre sur pied des formes d'organisation corporatives intermédiaires. Intermédiaires dans le sens où les intérêts collectifs, et donc les intérêts individuels, sont vraiment écoutés et représentés : « *Aux Pays-Bas, en Belgique, en Suisse, on a pris une position intermédiaire qui fait homologuer à l'État les initiatives des groupements privés* »³⁷⁷. En Suisse, c'est la loi de Fribourg de 1934 qui sanctionne ce corporatisme très particulier, pour le seul canton concerné. Le pouvoir politique rend très libre la création des corporations, à la condition que celles-ci disposent d'un conseil corporatif

³⁷² Antonio Costa Pinto, « Le salazarisme et le fascisme européen », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 1999, p. 15 : « *L'influence de ces agents idéologiques et politiques n'était évidemment pas égale. Les principaux furent sans doute les intégralistes et les catholiques. Les premiers, monarchistes traditionalistes, faisaient du corporatisme une base alternative au libéralisme en insistant sur les valeurs rurales et l'anticosmopolitisme. Les seconds, tout en conservant ces deux valeurs, adoptèrent le corporatisme des encycliques papales. Bien que monarchistes en majorité, ils eurent une attitude pragmatique vis-à-vis de la formule républicaine* ».

³⁷³ Isabel Boussard, « Les corporatistes français... », *op. cit.*, p. 662 : « *« Le corporatisme portugais, en ce qui concerne son contenu proprement est, en doctrine comme en fait, beaucoup moins étatisé que le corporatisme italien »* ».

³⁷⁴ *Ibid.* : « *L'expérience portugaise est celle qui suscite le plus d'intérêt* ».

³⁷⁵ Charles Poisson, « Les réalisations étrangères... », *op. cit.*, p. 175 : « (...) « *les corporations pourront établir entre elles des normes générales et obligatoires sur la discipline interne et la coordination des activités, toutes les fois qu'elles auront reçu, à cet effet, mandat des syndicats et associations patronales, des unions ou fédérations et qu'elles y auront été autorisées par l'État* ».

³⁷⁶ Alphonse Joffre, « Le corporatisme portugais », « Cahier spécial : Le Corporatisme », *op. cit.*, p. 180 ; 194 : « *L'organisation corporative n'entraînera-t-elle pas des interventions multipliées et continues de l'État ? (...) L'œuvre corporative de Salazar est encore trop jeune et trop inachevée pour qu'il soit possible de bien la juger* ».

³⁷⁷ André Rouast, « Les réalisations étrangères. Deuxième groupe », in *Sommaire des leçons de la XXVII^e session des Semaines Sociales de France*, Chronique sociale de France, 1935, p. 34-39, p. 34.

paritairement composé d'ouvriers et d'employeurs³⁷⁸. Une fois créée, la corporation est dans une situation d'autonomie complète. Elle gère les aspects productifs et sociaux, comme les questions d'apprentissage ou de prévoyance³⁷⁹. L'échec d'une généralisation de ce corporatisme à toute la Suisse³⁸⁰ n'empêcha pas les penseurs français de vouloir s'en inspirer. Malgré tout, ce « *corporatisme d'association* »³⁸¹ ne peut pas, pour eux, constituer une solution aussi stable qu'un corporatisme étatique³⁸².

Le corporatisme d'État organisateur est un projet politique qui a l'ambition d'associer tous les acteurs de la société au nom de la pérennité économique. Cette association s'appuie sur les valeurs corporatives de solidarité et d'esprit communautaire et prend la forme d'une organisation institutionnelle strictement réglementée.

Cette effervescence autour de l'établissement progressif d'un ordre corporatif ne doit pas faire oublier les discours bien plus circonspects à ce sujet.

³⁷⁸ *Ibid.*, p. 39 : « *Les groupements corporatifs demeurent facultatifs, et là où ils se constituent, ils doivent le faire sur une base paritaire* ».

³⁷⁹ Charles Poisson, « Les réalisations étrangères... », *op. cit.*, p. 203 : (...) *le canton de Fribourg, dans une loi du 3 mai 1934, a voulu réaliser une organisation corporative complète, qui n'ait pas seulement pour objet la discipline de la production, mais qui permette de créer des institutions de prévoyance, d'apprentissage, d'arbitrage, et qui permette la sauvegarde de tous les intérêts de la profession* ».

³⁸⁰ Hans-Ulrich Jost, « La Suisse, le corporatisme et ses sources d'inspiration », in *Le corporatisme dans l'aire francophone au XX^e siècle*, Peter Lang, 2011, p. 121-138, p. 136-137. L'auteur est professeur d'histoire contemporaine à l'Université de Lausanne. Il estime que l'échec de la généralisation est dû à une résistance des syndicats et des forces politiques de gauche, une dispersion doctrinale sur le corporatisme et au système politique fédéral qui empêche tout projet global.

³⁸¹ Isabel Boussard, « Les corporatistes français... », *op. cit.*, p. 663.

³⁸² *Ibid.*, p. 664 : « « *Un corporatisme d'association n'est ni irréalisable ni inutile ; mais ce serait la pire façon de le servir que de lui prêter une vertu transformatrice qu'il n'a pas* » ».

2. Une construction dénoncée

Les craintes qui entourent le corporatisme d'État organisateur sont principalement basées sur les expériences étrangères. En Angleterre, un projet de loi en date du 5 mai 1927 tend à prévoir l'illégalité de toute grève qui ne sert pas la défense d'un conflit dans le secteur d'activité auquel appartiennent les grévistes. Cette épée de Damoclès au-dessus de la législation sociale anglaise semble faire peur aux auteurs français à la même période. Cette peur est en partie justifiée³⁸³. Il est possible d'observer une volonté d'interdiction de tout mouvement social³⁸⁴ qui n'aurait pas un « *caractère strictement corporatif* »³⁸⁵. La primauté du collectif et les conséquences que cela peut avoir au vu de l'ordre corporatif qui se dessine sont une source d'inquiétude. Cet ordre corporatif en gestation induit un très grand risque d'étatisme³⁸⁶.

L'évolution, à ce moment-là, de certains ordres corporatifs européens n'invite pas à l'optimisme. Le régime autoritaire allemand semble s'être totalement affranchi de la dimension corporative. Les théoriciens français du corporatisme fustigent un modèle d'outre-Rhin où l'État n'est pas au service des corporations, mais où c'est bien l'inverse qui se déroule³⁸⁷. Même les esprits les plus volontaires pour créer un ordre corporatif dénoncent un régime totalitaire où l'individu est complètement happé par l'État dans une relation exclusive, sans aucune forme d'intermédiaire possible³⁸⁸. L'Allemagne serait alors en train de basculer dans un régime féodal où les privilèges échoient à des chefs d'entreprise choisis par Hitler. L'intérêt principal de l'Allemagne, et donc celui qu'il faut défendre ardemment, c'est celui de l'État. Ainsi, la

³⁸³ « Jurisprudence. Tribunal Civil du Havre, 4 décembre 1920 », *Le Droit Ouvrier*, 1922, p. 296. Outre le fait d'interdire explicitement toute grève révélant un caractère politique, cette décision semble rappeler le strict cadre de l'activité syndicale d'un salarié : « *L'usage par un salarié de la faculté de se syndiquer ne saurait être une cause légitime de congédiement. Mais il en est autrement s'il ne limite pas son activité syndicale aux seuls objets indiqués par la loi de 1884, l'étude et la défense des intérêts professionnels (...)* ».

³⁸⁴ *Lexique de Sociologie*, op. cit., p. 254 : « (...) *entreprise collective de protestation et de contestation visant à imposer des changements (...) dans la structure sociale et/ou politique par le recours fréquent (...) à des moyens non institutionnalisés. Le mouvement social est donc une action collective particulière* ».

³⁸⁵ Maurice Juncker, « Rapprochements inquiétants », *Le Droit Ouvrier*, 1927, p. 242.

³⁸⁶ Boris Mirkine-Guétzévitch, « La souveraineté nationale », *Revue Politique et Parlementaire*, 1926, p. 137 : « *Les forces de la destruction, qu'elles viennent de gauche ou de droite, ont, à l'heure présente, concentré leurs efforts pour remplacer l'individualisme de la souveraineté nationale par l'oppression corporative* ».

³⁸⁷ Isabel Boussard, « Les corporatistes français... », op. cit., p. 659 : « *Pour d'autres raisons, nous rejetons absolument la conception hitlérienne de la corporation. À l'inverse de la précédente, ce ne sont pas les corporations qui envahissent l'État, c'est l'État qui envahit les corporations et les entreprises* ».

³⁸⁸ *Ibid.* : « *Nous ne dirons donc rien de l'Allemagne, car il n'y a pas de restauration corporative, même approchée, dans le III^e Reich* ».

production est découpée en branches, toutes dirigées par des proches du Führer³⁸⁹. Dans ces branches, l'entreprise forme une communauté à part, mais seulement en ce qu'elle doit renforcer le pouvoir économique du régime³⁹⁰. Ainsi, les ouvriers sont rassemblés dans cet unique but. Voilà pourquoi le régime hitlérien n'est pas fait de corporations, mais est plutôt construit sur l'« *incorporation* »³⁹¹.

De la même manière, rares sont les penseurs français du corporatisme qui louent l'édifice corporatif en Autriche³⁹². Pourtant, les ambitions étaient prometteuses pour ce dernier³⁹³. Viscéralement antinazi, le chancelier d'État Dollfuss met en place, en 1933, un régime catholique et corporatif, mais également profondément autoritaire. Ce dernier perdurera jusqu'à l'Anschluss en 1938, et ce malgré la mort de Dollfuss en 1934. À l'instar du régime allemand, le corporatisme est utilisé à des fins politiques, dans le but de renforcer la marge de manœuvre d'un régime déjà fortement répressif : « *C'est ainsi que l'État corporatif ne fut pas pleinement réalisé et que le corporatisme ne fut appliqué que dans la mesure où cela parut nécessaire pour agir contre les partis politiques et instituer un gouvernement autoritaire* »³⁹⁴. La corporation autrichienne n'est pas définie clairement dans les textes, elle n'a droit à aucune prérogative d'ordre politique. En outre, l'État est bien trop occupé à asseoir sa pérennité dans une Europe tétanisée par la menace nazie³⁹⁵.

³⁸⁹ « Le Congrès de 1934... », *op. cit.*, p. 234 : « *On est aussi, en Allemagne, parti de cette idée qu'il fallait grouper toutes les branches de la production, et mettre à la tête de chacune d'elles un chef : c'est le Führerprinzip, dans toute sa force, qui prévaut ici (...). À la tête de chacune des branches de production, il y a, un commissaire du travail. Ce commissaire est aidé par une commission d'experts où, patrons et ouvriers sont représentés. À côté du commissaire, investi de pouvoirs très étendus, il y a un conseil de confiance, avec des hommes de confiance chargés, par une action incessante, d'entretenir la confiance dans l'avenir de la nouvelle réorganisation et de renforcer la cohésion, soit entre patrons et ouvriers, soit entre les ouvriers eux-mêmes* ».

³⁹⁰ *Ibid.* : « *Les Allemands acceptent que la production soit dirigée complètement. Cette idée ne peut se concilier avec le maintien des contrats collectifs de travail. Ils sont supprimés. L'ouvrier doit obéir aux instructions qu'il reçoit : elles sont fondées sur la communauté de l'entreprise. Patrons et ouvriers doivent avoir les mêmes sentiments. Tous doivent s'intégrer dans le national-socialisme* ».

³⁹¹ Isabel Boussard, « Les corporatistes français... », *op. cit.*, p. 659 : « *« Hitler livrait déjà le secret du système quand, dans le chapitre XII de Mein Kampf, il déclarait que le travailleur doit « appartenir complètement » au régime nouveau. Saisir l'individu (...), tel est finalement le sens et la recette du pseudo-corporatisme hitlérien. Corporation ? non certes, mais comme l'a dit lapidiquement un écrivain français : incorporation »* ».

³⁹² *Ibid.*, p. 662-663 : « *(...) Les corporations « sont détournées de leur fonction exclusivement économique et sociale pour être affectées à des fonctions essentiellement politiques »* ».

³⁹³ « Le Congrès de 1934... », *op. cit.*, p. 238 : « *Le régime autrichien actuel est libéral par comparaison avec celui qu'Hitler a imposé au peuple allemand* ».

³⁹⁴ Roger Bonnard, « Syndicalisme, corporatisme et État corporatif », *Revue du Droit Public et de la Science Politique en France et à l'étranger*, 1937, p. 237.

³⁹⁵ Charles Poisson, « Les réalisations étrangères... », *op. cit.*, p. 173 : « *(...) la « démocratisation » de la vie corporative est aujourd'hui, aux yeux des fondateurs du régime, une des œuvres les plus urgentes. Formons le souhait que l'Autriche puisse jouir d'une période de calme qui lui permettra de donner à ses institutions corporatives leurs véritables assises* ».

La présence de l'État pose également problème en Espagne. Avec la démission du général Primo de Rivera en 1930 et la fin de la monarchie espagnole l'année suivante, il était impensable que le corporatisme continue à vivre de l'autre côté des Pyrénées. Pourtant, le catholicisme y est très puissant³⁹⁶ et inspirera le « *syndicalisme d'État* » mis en place sous le régime de Franco en 1939³⁹⁷. Cela était espéré par les penseurs français³⁹⁸. Avant cela, le corporatisme espagnol est dessiné par Primo de Rivera en 1925. Dans ces dernières années de la monarchie espagnole, il est à la tête d'une dictature civile et militaire dans laquelle des conseils corporatifs réglementent les différentes activités économiques³⁹⁹. Mais le poids du pouvoir est malgré tout plutôt lourd⁴⁰⁰.

La trop forte présence de l'État est donc ce qui effraie les penseurs du corporatisme en France : « *L'apparition de ce troisième ordre est considérée par beaucoup de juristes et de publicistes comme le moyen le plus sûr de maintenir l'équilibre social, à condition bien entendu que le nouveau pouvoir ne soit pas confisqué par l'État (...)* »⁴⁰¹. Cette peur se ressent à travers des projets politiques précis. Par exemple, le projet Flandin-Marchandeu, élaboré en 1934, devait justement permettre d'éviter le retour d'une organisation corporative. Il visait l'obligation d'un regroupement temporaire de certaines entreprises d'un même secteur en proie à des difficultés économiques majeures⁴⁰². Cette esquisse d'une logique d'entente de type

³⁹⁶ Maurice Lewandowzki, « Silhouettes étrangères. Gil Roblès », *Revue des Deux-Mondes*, 1935, p. 870 : « *Nous venons défendre cette conception de la prospérité privée, dont les droits sont limités par les devoirs de justice, de charité et de solidarité chrétienne. Nous n'admettons pas que le travail ne soit qu'une marchandise. Il est un élément coopérateur de la production et il faut que les classes sociales arrivent à s'entendre dans un désir commun de justice* ». Ces mots sont prononcés par Gil Roblès, membre du Gouvernement et chef de file de la mouvance politique catholique espagnole.

³⁹⁷ Louis Baudin, *Le corporatisme. Italie, Portugal, Allemagne, Espagne, France*, Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1942, p. 131 ; 134 ; 139. L'expression utilisée par le professeur à la Faculté de droit de Paris n'est pas anodine. Le corporatisme mis en place par la loi du 26 janvier 1940 est exceptionnel en ce qu'il consacre une représentation professionnelle par les syndicats sous l'égide de l'État franquiste. En « remplaçant » les corporations, les syndicats sont le symbole de l'unité espagnole, fondée sur les valeurs du métier.

³⁹⁸ Charles Poisson, « Les réalisations étrangères. Premier groupe », in *Sommaire des leçons de la XXVII^e session des Semaines Sociales de France*, Chronique sociale de France, 1935, p. 24-32, p. 30 : « (...) *Ne désespérons pas de voir l'Espagne donner un bel exemple de réalisations (...)* ».

³⁹⁹ Charles Poisson, « Les réalisations étrangères... », *op. cit.*, p. 176 : « *La dictature du général Primo de Rivera avait, elle aussi, prévu l'organisation professionnelle et économique de l'État sur le plan corporatif. Un décret du 26 novembre 1926 en avait même dessiné le cadre* ».

⁴⁰⁰ Ferdinand Lepelletier, « Chronique du mouvement social. L'organisation corporative en Espagne », *La Réforme Sociale*, 1927, p. 192 : « *Il s'en faut donc de beaucoup que ces corporations ainsi reconstruites soient des institutions autonomes, pouvant grandir et se développer librement (...)* ».

⁴⁰¹ Louis Le Fur, « Droit individuel et droit social », *Archives de Philosophie du Droit et de Sociologie Juridique*, 1931, p. 307.

⁴⁰² Alain Chatriot, « Les ententes (1923-1953) : genèse politique de la concurrence en France », *Histoire, Économie et Société*, 2008, p. 13 : « *L'exposé des motifs précise qu'il s'agit d'un effort de discipline et d'organisation professionnelle pour provoquer le réajustement entre production et consommation dans une situation de crise. L'objet essentiel du projet est la possibilité de rendre obligatoires, pour toutes les entreprises*

économique devait donner, selon les promoteurs du projet, une certaine liberté aux acteurs professionnels⁴⁰³. Or, les débats entourant le projet confirment les peurs de la période. Certains esprits viennent à penser que la logique d'entente constitue en réalité un terreau idéal pour une réappropriation dirigiste⁴⁰⁴.

Il faut dire que la peur du dirigisme apparaît comme légitime au vu de certains projets politiques. Par exemple, le Parti populaire français (PPF), créé par Jacques Doriot en 1936, est fondé sur l'idée de rejet total de toute forme de libéralisme. Les relations économiques basées sur le capitalisme auraient contribué à créer de l'égoïsme. C'est ainsi que les populations ont été confrontées à une terrible misère, et ce, dans l'indifférence générale du pouvoir politique. Il est à ce titre nécessaire que l'État prenne la main en fixant le profit des entreprises au prorata des risques qu'elles prennent⁴⁰⁵. Pour organiser les professions dans cette perspective dirigiste, le PPF souhaite la mise en place d'un ordre corporatif. Un Conseil des corporations françaises serait l'organe de gestion de branches de production, elles-mêmes basées sur un certain nombre de professions. L'ambition corporatiste repose sur l'idée de « *solidarité d'entreprise* »⁴⁰⁶. Or, cette ambition serait gâchée, au moment de la création du parti, par tout un ensemble de mesures législatives. Cela concerne particulièrement la loi des quarante heures, étouffant les classes moyennes et empêchant une véritable collaboration entre toutes les classes⁴⁰⁷. Cette volonté de mener une révolution sociale, soutenue par un cadre économique dirigiste et alimentée par des

d'une branche économique déterminée, des accords intervenus entre les représentants de la majorité pour remédier à une situation particulièrement grave ».

⁴⁰³ *Ibid.* : « *C'est par décret en Conseil des ministres que le gouvernement confère pour une durée limitée un caractère obligatoire à ces accords. Trois conditions subordonnent l'application de cette législation : la branche de production doit avoir une place importante dans l'économie, elle doit se trouver dans une situation grave, et un accord doit avoir été conclu entre la majorité des entreprises de cette branche (les deux tiers du nombre des entreprises représentant les trois quarts du montant total du chiffre d'affaires de la branche) ».*

⁴⁰⁴ *Ibid.*, p. 15 : « *Il contient une innovation qui fait offense à la mentalité coutumière, qui heurte des habitudes ou des préjugés. Il apparaît surtout redoutable en ce qu'il ouvre la voie à l'interventionnisme étatiste et au régime de l'économie dirigée ».*

⁴⁰⁵ Jean-Paul Brunet, « Un fascisme français : Le Parti Populaire Français de Doriot (1936-1939) », *Revue Française de Science Politique*, 1983, p. 260 : « *L'État doit fixer des taux maxima pour les industries cartellisées, les monopoles, les services publics, qui ne courent aucun risque ; la réduction des profits se traduirait dans ces branches par une baisse des prix des marchandises ou des services. En revanche, les entreprises exposées la concurrence pourraient conserver intégralité de leurs bénéfices ».*

⁴⁰⁶ *Ibid.*, p. 261.

⁴⁰⁷ *Ibid.*, p. 262 : « *Mais très vite, le PPF se mit à dénoncer le poids des charges que la loi des quarante heures et les autres réformes de l'été 1936 imposaient à la petite et à la moyenne industrie ».*

dirigeants proches de certaines mouvances nationalistes⁴⁰⁸, sera vouée à l'échec. Pire encore, le PPF semble pris dans une spirale identitaire qui rappelle une forme de fascisme⁴⁰⁹.

Ainsi réapproprié politiquement, le corporatisme d'État organisateur contribuera à faire du corporatisme, indépendamment de sa forme, une « *idéologie de nostalgiques du passé* »⁴¹⁰, une « *mystique* »⁴¹¹, un mouvement d'idées ne servant qu'à justifier l'instauration d'économies dirigées : « *L'année 1934 constitue, on le sait, une date capitale dans l'affirmation de l'antifascisme en France. La réflexion de Pic se met au diapason de cette conjoncture et il fait paraître un ensemble de textes critiques sur les expériences corporatistes à l'étranger et les vellétés françaises en ce domaine. Il analyse le corporatisme comme une conséquence pathologique de la dérive vers « l'économie dirigée ». (...). Son diagnostic est clair : le corporatisme est un système global autoritaire qui vise à abolir les libertés économiques, civiles et politiques et à leur substituer un régime de terreur dirigé centralement* »⁴¹².

Le corporatisme d'État organisateur est un projet politique qui suppose une présence autoritaire de l'acteur étatique.

Si sensible soit-il, le rayonnement du corporatisme est incontestable pendant l'entre-deux-guerres. Un certain nombre de discours émet l'idée que ce rayonnement touche la législation sociale dans sa globalité.

B. Les effets sur le droit du travail

L'ambition est de présenter le lien entre la législation sociale et le corporatisme d'État organisateur comme caractéristique essentielle de ce modèle. Ce lien, selon les discours, se ressent tant au niveau de l'esprit de la législation sociale (1) que de ses réalisations (2).

⁴⁰⁸ *Ibid.*, p. 263 : « Renforcement de l'exécutif pour assurer la stabilité gouvernementale ; assemblées consultatives élues par les corporations, les provinces et les colonies ; décentralisation administrative fondant « l'État populaire » sur la hiérarchie famille-commune-région : autant d'éléments qui ne vont pas sans rappeler Maurras ».

⁴⁰⁹ *Ibid.*, p. 266 : « On assiste donc, à plusieurs points de vue, à une dérive opportuniste du PPF dans le sens de l'affadissement d'un fascisme originel (...) ».

⁴¹⁰ Gérard Lyon-Caen, « Corporation, corporatisme, néo-corporatisme », *Droit Social*, 1986, p. 743.

⁴¹¹ Arnaud Diemer, « Aspects théoriques et pratique de la concurrence dans l'œuvre de Maurice Allais », *Cahiers d'Économie Politique*, 2012, p. 96.

⁴¹² Ludovic Frobert et Denis Bayon, « Lois ouvrières et réformisme social dans l'œuvre de Paul Pic », *Droit Social*, 2015, p. 588.

1. L'esprit du droit du travail

Une organisation fondée sur les corps sociaux requiert que l'individualisme soit jugulé. Le droit se doit d'être naturellement « social » et doit ainsi émaner des groupes⁴¹³. Ce pluralisme juridique est justifié en ce que le droit provient de groupes régulièrement constitués et représentatifs d'intérêts personnels⁴¹⁴.

L'esquisse d'un droit professionnel est une nouvelle manifestation de l'importance grandissante du corporatisme⁴¹⁵. L'évolution de la législation industrielle vers le droit du travail moderne est marquée par un mouvement de balancier entre une logique contractuelle et une logique « institutionnelle », marquée par l'essor du statut collectif. Selon cette dernière, la législation du travail doit être construite au service de l'homme et selon des règles particulières : « (...) les premiers promoteurs du droit du travail tentaient de le démarquer du droit civil, au triple motif du silence du Code Civil sur la question du travail, de l'inadéquation des techniques civilistes avec la nouvelle configuration sociale et de l'individualisme d'un code étranger au caractère collectif du nouveau droit »⁴¹⁶. Il semblerait que l'entre-deux-guerres ait fait pencher la balance en faveur de cette idée : « Un peu plus d'un siècle après le début de la révolution industrielle, le dernier doute sur la nécessité d'analyser les relations de travail selon des règles particulières, spécialement conçues pour elles, était, semble-t-il, dissipé »⁴¹⁷. Le droit du travail s'est paré de valeurs collectives. En effet, promouvoir les intérêts des hommes de l'entre-deux-guerres, c'est promouvoir des intérêts collectifs.

⁴¹³ Gustav Radbruch, « Du droit individualiste au droit social », *Archives de Philosophie du Droit et de Sociologie Juridique*, 1931, p. 391 : « Le droit social présente une structure semblable à celle du droit de fief du moyen âge. Ce dernier concédait aussi des droits, en tant que base matérielle de services, mais avec cette conséquence que, dans la suite, ce ne fut pas le droit qui parut concédé en égard au service, mais le service qui parut fondé sur un droit personnel et fut considéré comme un privilège. Seulement, le droit social est protégé de pareille corruption par ce fait qu'il se fonde sur une activité législative, toujours en garde pour contenir ou supprimer les droits qui ne sont pas exercés conformément à des devoirs ».

⁴¹⁴ Henri Dupeyroux, « Les grands problèmes du droit : quelques réflexions personnelles en marge », *Archives de Philosophie du Droit et de Sociologie Juridique*, 1938, p. 68 : « J'appelle règles juridiques celles que des autorités extérieures à l'homme, les autorités directrices de ces groupements variés dont il est membre, lui adresse du dehors (...). J'appelle règles morales celles qui procèdent de la voix contraignante de notre conscience ».

⁴¹⁵ Gustav Radbruch, « Du droit individualiste... », *op. cit.*, p. 392 : « Le droit ouvrier fait ressentir en deçà du concept de personne égale à une autre, les types de l'employeur, du salarié, de l'ouvrier et de l'employé ; il élève à une signification juridique la participation du travailleur au syndicat et à la communauté des embauchés dans l'entreprise ; il fait entrer, enfin dans la sphère du droit, en tant que fondement du contrat individuel, la convention collective de travail, le tarif ».

⁴¹⁶ Anne-Sophie Chambost et Alexis Mages, « Avant-Propos », in Anne-Sophie Chambost et Alexis Mages (dir.), *La réception du droit du travail par les milieux professionnels et intellectuels*, 2017, p. 8.

⁴¹⁷ Spiros Simitis, « Le droit du travail... », *op. cit.*, p. 655.

Le droit du travail n'aura de cesse de reconnaître ces intérêts⁴¹⁸ et de se constituer en une discipline propre : « *C'est l'invention du collectif (...) qui a permis de sortir des impasses de la soumission volontaire, et de définir un droit où la subordination et la liberté pouvaient faire bon ménage. (...). L'autonomisation de la dimension collective des relations de travail dans la pensée juridique, et l'attribution aux salariés d'aires d'autonomie collective, participent d'un même mouvement, d'une même consécration de l'autonomie du collectif, qui imprègne profondément l'ensemble du droit du travail* »⁴¹⁹. Ce mouvement n'alla pas de soi, loin de là. Dans ses balbutiements, le droit du travail peine à trouver une véritable identité⁴²⁰. Son émancipation par rapport au droit civil est un processus complexe, rendu sensible par le rôle des acteurs sociaux eux-mêmes⁴²¹. À titre d'exemple, les conflits collectifs du travail, pourtant symboles d'une possible « autonomisation » du droit du travail⁴²², sont appréhendés, jusqu'en 1938, par le droit commun⁴²³.

⁴¹⁸ J. Bessling, « Le fait syndical et les transformations des principes fondamentaux du droit », in *Introduction à l'étude du droit comparé. Recueil d'études en l'honneur d'Édouard Lambert*, Sirey, 1938, p. 80-93, p. 93 : « Si l'on se reporte aux points de repère fixés au départ : liberté individuelle du travail, liberté individuelle contractuelle, liberté individuelle de possession et de disposition de la propriété-instrument du travail ; autant d'institutions juridiques fondamentales calquées sur le fait de la libre concurrence individuelle, et si l'on met en regard de ces institutions initiales les institutions juridiques nouvelles : organisation collective du marché du travail et du marché des produits, réglementation collective des rapports du travail et des rapports économiques, contrôle collectif de la propriété-instrument du travail : autant d'expressions juridiques nouvelles d'un état de fait qui n'a plus l'individu, mais le groupement pour base, on est à même de mesurer l'ampleur des transformations qui se sont produites dans le régime social et juridique de nos sociétés ».

⁴¹⁹ Alain Supiot, *Critique du droit du travail*, Presses universitaires de France, 2011, p. 124.

⁴²⁰ Pierre Cam, « Juges rouges et droit du travail », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 1978, p. 4 : « Le Droit du travail a été considéré par les juristes professionnels, au moins jusqu'en 1936, plus comme une législation que comme un véritable Droit. Cette législation industrielle, comme on l'appelle à cette époque, emprunte nombre de ses traits à d'autres formes juridiques. Ainsi, en matière de contrat individuel du travail, elle est soumise aux règles du Droit civil ; quant aux règles qui régissent les rapports collectifs, elles s'apparentent au contraire à celles du Droit public. Composite et mal défini juridiquement, peu autonome, car beaucoup plus sensible aux pressions sociales, le Droit du travail échappait en outre, au niveau du contentieux, au contrôle juridictionnel des tribunaux de Droit commun et restait ainsi dominé par les « partenaires sociaux » ».

⁴²¹ *Ibid.* : « Quant au recours contentieux en matière de conflits individuels, il se fait préférentiellement jusqu'à 1945 devant ces juridictions d'exception que constituent les conseils de prud'hommes, que ce soit pour des questions dites de principe — ainsi la réintégration d'un délégué du personnel abusivement licencié — ou que ce soit sur des conflits ponctuels. Or les conseils de prud'hommes, créés en 1806, sont des juridictions paritaires composées de salariés et d'employeurs élus. Ces conseillers, le plus souvent membres d'organisations syndicales, n'ont en fait qu'une connaissance juridique approximative. Plutôt qu'une véritable juridiction, dont la mission serait de dire le Droit, c'est-à-dire de sanctionner, les conseils de prud'hommes apparaissent en fait comme une cour d'arbitrage où les conflits se règlent à l'amiable ».

⁴²² Jean-Jacques Clère, « Une réforme originale : la juridictionnalisation des conflits collectifs du travail en France (1936-1939) », in Anne-Sophie Chambost et Alexis Mages (dir.), *La réception du droit du travail par les milieux professionnels et intellectuels*, Lextenso Éditions, 2017, p. 55. La référence à une « autonomisation » du droit du travail traduit la tendance à la prise en compte progressive du particularisme de la discipline.

⁴²³ Pierre Cam, « Juges rouges... », *op. cit.*, p. 4 : « Jusqu'en 1938, date de la création de la Cour supérieure d'arbitrage, c'est l'ensemble des problèmes touchant aux conflits collectifs qui échappent au juge professionnel ».

Le corporatisme intègre les revues juridiques et les débats doctrinaux. L'ordre corporatif est au cœur du premier article de la revue *Droit Social* : « *Mais on peut concevoir, à l'intérieur de chaque métier, une commission mixte permanente où employeurs et employés prendraient conscience de leurs intérêts convergents quant à la bonne marche de l'entreprise dont ils font partie et où, par suite, l'esprit de classe s'effacerait progressivement devant l'esprit de collaboration. Il se formerait ainsi au-dessus des syndicats, des totalités professionnelles qui élaboreraient la réglementation des conditions de travail* »⁴²⁴. La création de *Droit Social* est de toute manière présentée comme un tournant dans l'histoire de la discipline. Elle marque l'avènement définitif du nouveau droit du travail comme droit à part entière, étudié, commenté et critiqué comme tel⁴²⁵. Dans cette optique, les universitaires à l'initiative de la création de *Droit Social* réfutent la vision « civiliste » des relations de travail : « *Ces textes et documents élaborent progressivement, en ce qui concerne la profession et la production, un droit social qui rompt avec les règles anciennes de l'individualisme juridique* »⁴²⁶. La loi du 24 juin 1936 conduit à la fondation de *Droit Social* et constitue l'une des figures de ce nouveau droit attentif à la dimension collective⁴²⁷.

Employeurs et ouvriers sont unis par une communauté d'intérêts, notamment dans le cadre de l'entreprise, et non pas par un simple contrat⁴²⁸. Mais cette interdépendance entre droit du travail et corporatisme pose néanmoins problème. Si le corporatisme insuffle son esprit dans le droit du travail, sa propension à être influencé et réapproprié par d'autres courants de pensée

⁴²⁴ « Les conventions collectives de travail. Note de M. Morin », *Droit Social*, 1938, p. 5.

⁴²⁵ Pierre Cam, « Juges rouges... », *op. cit.*, p. 11 : « *Cette fonction d'objectivisation et de légitimation que remplit la revue Droit Social, en permettant de constituer ce qui n'avait été jusque-là qu'une législation en une problématique juridique, mène à l'élaboration d'un nouveau savoir juridique* ».

⁴²⁶ « *Droit Social* », *Droit Social*, 1938, p. 1.

⁴²⁷ Pierre Cam, « Juges rouges... », *op. cit.*, p. 10 : « *Deux phénomènes importants modifient le rapport que la classe dominante entretenait jusque-là avec le Droit du travail. D'une part, les grèves qui secouent le monde industriel français après les retombées de la crise de 1929 et l'arrivée du Front populaire obligent le patronat à accepter un certain nombre de concessions, en particulier par le biais des conventions collectives (Loi du 24 juin 1936), ce qui a pour effet d'augmenter une législation sociale jusque-là bien démunie. (...). Cette matière va donc susciter dans les années 30 l'intérêt, au double sens du terme, d'un petit groupe d'universitaires. Issus des milieux universitaires ou de la bourgeoisie libérale, peu liés avec le monde industriel et de surcroît chrétiens, ces juristes marginaux vont savoir mettre au service du Droit du travail leur idéalisme et leur neutralisme éthique. (...) Le 1er janvier 1938, sous l'impulsion du groupe, sort le premier numéro de Droit social* ».

⁴²⁸ *Ibid.*, p. 11 : « *Pour Paul Durand, qui développera cette thèse après Jean Brethe de la Gressaye, ce qui unit l'employeur à son salarié, ce n'est plus un contrat, mais au contraire le fait que l'un et l'autre participent à la même communauté d'intérêts : l'entreprise* ».

est dangereuse. Le droit du travail français est par exemple, sous la menace des dérives du fascisme, comme c'est le cas en Italie⁴²⁹.

Le corporatisme d'État organisateur accélère l'institutionnalisation d'un droit du travail collectif. Les groupes professionnels sont des communautés naturelles capables de s'autogérer. Les valeurs corporatives continuent donc d'irriguer les débats.

Il convient de poursuivre en étudiant les représentations du corporatisme comme source d'inspiration des concrétisations de la législation sociale.

2. *Les réalisations du droit du travail*

Le changement de dimension du droit du travail s'est opéré grâce à un renouveau législatif. La prise en compte des intérêts collectifs va consolider une « *unité* » des travailleurs autour de leurs organes de représentation. Cette unité est matérialisée par des grèves et des occupations d'usines, sous l'égide des syndicats : « *L'unité de la classe ouvrière, retrouvée dans les syndicats à partir de 1935, porte ses fruits en 1936 (grèves avec occupations d'usines). Une législation nouvelle du travail voit le jour, apportant aux travailleurs le droit aux congés payés, la limitation de la durée du travail, le droit de débattre et de conclure librement des conventions collectives avec le patronat par l'entremise d'organisations syndicales représentatives* »⁴³⁰. Ces actions vont favoriser l'émergence d'un droit neuf, spécifiquement tourné vers la collectivisation des relations de travail⁴³¹. Deux lois sont particulièrement significatives de cet état de fait⁴³². Elles semblent, notamment pour la loi sur l'extension des

⁴²⁹ Maurice Boitel, « L'exécution des sentences arbitrales », *Le Droit Ouvrier*, 1938, p. 269. L'année 1938 est celle de toutes les peurs, selon l'auteur, pour le droit de grève. Il estime que ce droit est menacé au vu de certains débats, notamment sur les sentences arbitrales. Maurice Boitel, avocat à la Cour de Paris, renchérit en écrivant que seuls les régimes totalitaires s'opposent à l'exercice du droit de grève et de lock-out. C'est notamment le cas en Italie où cet exercice est vidé de sa substance à cause de la paralysie totale des syndicats orchestrée par le pouvoir politique.

⁴³⁰ Gérard Lyon-Caen, « Appendice. Les fondements historiques et rationnels du Droit du Travail », *Le Droit Ouvrier*, 2004, p. 53.

⁴³¹ Pierre Cam, « Juges rouges... », *op. cit.*, p. 5 : « À côté des lois qui instituent certains avantages sociaux nouveaux et qui sont le fruit, comme à toutes les époques, des concessions inévitables des dominants, apparaissent différentes lois qui tentent d'organiser, soit au niveau de l'entreprise, soit à l'échelon national, des rapports collectifs du travail par le biais des organisations professionnelles ».

⁴³² Alain Chatriot, « Un débat politique... », *op. cit.*, p. 239 : « Ce n'est d'ailleurs pas tant la loi sur la semaine de 40 heures que celle sur l'extension des conventions collectives de travail, puis celle, ultérieure, sur l'arbitrage obligatoire des conflits collectifs de travail qui modifient en profondeur la conception même de ce droit ».

conventions collectives, confirmer l'importance du corporatisme d'entre-deux-guerres : « (...) le système instauré dans notre pays, depuis 1936, constitue l'expérience française de ce droit social dont l'élaboration répond aux exigences de l'heure présente, puisqu'il a pour objet de discipliner les rapports, non plus entre les individus isolés, mais entre ces groupements professionnels si puissamment organisés qu'ils sont capables de défier la souveraineté de l'État »⁴³³.

L'émergence d'un droit du travail tourné vers la collectivisation des relations de travail, et fonctionnant grâce à la vigueur des groupes d'intérêts professionnels, est très bien vu. Depuis le XIX^e siècle, un changement s'opère. La logique institutionnelle, grâce notamment aux théories de Maurice Hauriou fait que le droit du travail tend à devenir un droit de nature corporative, ou tout au moins collective⁴³⁴. Les lois sur l'extension des conventions collectives ainsi que sur les procédures de conciliation et d'arbitrage le démontrent bien : « *Le nouveau Droit social, issu des réformes de 1936, a esquissé une ébauche d'organisation professionnelle, en soumettant toutes les entreprises d'une même profession à une réglementation obligatoire, notamment en ce qui concerne les taux des salaires. (...) Par ce biais, on a suppléé l'absence d'organisation corporative et on a atteint le but recherché : supprimer la concurrence qui s'exerce entre chefs d'entreprises au détriment de la main-d'œuvre, et garantir ainsi efficacement de justes conditions d'existence aux travailleurs salariés* »⁴³⁵.

Les discours autour de ces lois renforcent le propos. Par exemple, la procédure d'extension des conventions collectives, donnant un caractère obligatoire à ces dernières pour tous les travailleurs des professions concernées, semble valoriser une approche sectorielle du droit du travail. L'essor de la loi professionnelle s'accompagne de l'utilisation d'un vocable bien particulier. L'extension doit être généralisée à toutes les « *corporations* »⁴³⁶, au niveau national ou régional. La sémantique n'est jamais anodine et l'appel à la défense des « *intérêts*

⁴³³ Gaston Morin, « L'expérience française des conventions collectives et de l'arbitrage obligatoire », *Archives de Philosophie du Droit et de Sociologie Juridique*, 1938, p. 100.

⁴³⁴ Jacques Le Goff, *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, Presses universitaires de Rennes, 2019, p. 440 : « Paul Durand est le plus représentatif d'une telle visée tendant à la transcription de la pensée d'Hauriou dans une « théorie institutionnelle de l'entreprise ». (...) Tout le mouvement amorcé en 1936 (...) lui paraît relever d'un processus global de « socialisation des entreprises » (...). Dans son esprit, le social dispose de part égale avec l'économie selon une thématique esquissée durant la guerre tendant à associer le personnel à la gestion économique, voire à la cogestion ».

⁴³⁵ Jean Brethe de la Gressaye, « Les transformations juridiques... », *op. cit.*, p. 5-6.

⁴³⁶ Maurice Boitel, « La législation... », *op. cit.*, p. 6.

corporatifs »⁴³⁷ prouve que les groupes professionnels prennent de plus en plus de poids au sein du droit du travail. Les références aux corporations sont assez fréquentes dans la littérature spécialisée. Il est par exemple précisé que les « *corporations du commerce et de l'industrie* »⁴³⁸ seront bien concernées par l'impossibilité de dépasser la limite de huit heures, prévue par la loi du 23 avril 1919, pour le temps de travail journalier. De la même manière, il est fait état d'un principe essentiel, celui de la liberté de choix pour la « *corporation médicale* »⁴³⁹. Les mouvements de défense des intérêts collectifs, articulés autour de l'unité des travailleurs, vont dans le sens d'un retour des valeurs corporatives. À titre d'exemple, un mouvement social des chauffeurs de taxi qui, en 1935, protestent contre leurs dirigeants est significatif. Ces derniers souhaitaient rendre chaque chauffeur de taxi locataire temporaire de son véhicule⁴⁴⁰. Ce mouvement revendicatif catégoriel fut un exemple à suivre pour les autres travailleurs⁴⁴¹.

Le droit qui se fait jour est un droit professionnel. Les travailleurs doivent jouer un rôle important : « *Après avoir créé le milieu où l'ouvrier peut trouver les moyens de développer sa personnalité sociale, l'heure peut sembler venue de l'acheminer vers la constitution d'une « Démocratie industrielle » où il jouera un rôle non pas d'auxiliaire inférieur de la production, mais de collaborateur et d'égal, vis-à-vis des autres facteurs de la production. C'est là le sens moderne de la politique sociale démocratique* »⁴⁴². L'ouvrier prend une part de plus en plus importante dans le fonctionnement de l'entreprise. Dans cette optique, le corporatisme, à l'aube du second conflit mondial, est une aubaine : il peut permettre d'assurer la liberté syndicale et la valorisation des intérêts professionnels sous le contrôle de l'État⁴⁴³.

⁴³⁷ *Ibid.*, p. 5.

⁴³⁸ Georges Lévy, « La loi de huit heures. Travail effectif et durée de présence », *Le Droit Ouvrier*, 1923, p. 74.

⁴³⁹ Félix Paoli, « Le scandale des carnets médicaux et la liberté de choix du médecin », *Le Droit Ouvrier*, 1923, p. 149.

⁴⁴⁰ « La lutte des chauffeurs de taxi et ses répercussions intéressent toute la classe ouvrière », *Le Droit Ouvrier*, 1935, p. 181 : « *Pour nos camarades cochers-chauffeurs, l'équipe des patrons, petits et grands loueurs, petites et grandes sociétés, voulait essayer de rendre chaque chauffeur de taxi locataire temporaire de sa voiture, voulait supprimer sa qualité de salarié tout en l'exploitant plus féroce. Le résultat attendu était le suivant : le prolétariat du taxi ne pouvait plus prétendre à aucune des lois sociales existantes (...)* ».

⁴⁴¹ *Ibid.*, p. 182 : « *Toute la classe ouvrière est intéressée à l'issue victorieuse de la lutte engagée depuis de nombreuses années par les cochers-chauffeurs. Cette lutte, elle se doit de la suivre de près et de l'appuyer* ».

⁴⁴² Georges Scelle, « Le problème... », *op. cit.*, p. 172.

⁴⁴³ Georges-Jean Painvin, « Nécessité de l'initiative privée au sein de l'économie dirigée », *Droit Social*, 1942, p. 77 : « *Par ailleurs, les expressions multiples des tendances corporatives proposaient, sous des nuances variées, un effort de synthèse et faisaient, non plus de l'individu et de l'État, mais du « groupe » l'élément majeur de l'organisation économique. (...) Le Néo-corporatisme limite ses ambitions et assouplit ses formules pour tenir compte de la liberté syndicale et réserver, au-dessus des intérêts professionnels, le rôle arbitral de l'État* ».

Ainsi, ce droit du travail d'inspiration corporatiste serait-il le point de départ d'une forme de démocratie sociale typiquement française ? La représentation de groupes d'intérêts professionnels, par le biais de l'action syndicale visant la conclusion des conventions collectives, pourrait en être la traduction : « *La démocratie sociale qui s'ébauche ainsi durant la première moitié du XX^e siècle apportait avec elle une conception nouvelle du rapport à la loi. (...). À la méthode déductive de l'application de la loi aux litiges individuels se combine la méthode inductive de sa transformation par les conflits et la négociation collective. (...). La liberté syndicale, le droit de grève et les conventions collectives sont autant d'opérateurs juridiques qui permettent de convertir des rapports de force en rapports de droit* »⁴⁴⁴. Mais des doutes persistent. Contrairement au corporatisme, la démocratie sociale n'induit en aucun cas l'affaiblissement de l'intérêt général au profit des intérêts particuliers. En outre, elle ne signifie pas que tous les conflits sociaux doivent disparaître, bien au contraire, alors que le corporatisme préconise plutôt un lissage⁴⁴⁵. Le régime de Vichy finira par prouver que le corporatisme politique se marie plutôt mal avec la démocratie sociale.

En facilitant l'institutionnalisation d'un droit du travail collectif, le corporatisme d'État organisateur met en relief la pérennité des valeurs corporatives. Celles-ci s'incarnent dans l'évolution du droit de la négociation collective et dans l'essor de l'arbitrage, notamment.

Le corporatisme, puissamment théorisé, va trouver son but : une concrétisation politique à l'échelle nationale. En 1940, Henri Jeanson, journaliste, écrit un article dans la revue *Aujourd'hui* le 10 septembre. Il y prédit et décrit la mise en place inévitable d'un régime corporatif basé sur un État très présent⁴⁴⁶.

⁴⁴⁴ Alain Supiot, « La loi Larcher ou les avatars de la démocratie représentative », *Droit Social*, 2010, p. 526.

⁴⁴⁵ *Ibid.* : « À la différence des expériences corporatistes conduites sous diverses dictatures, la démocratie sociale ne vise pas à éviter les conflits sociaux en imposant d'en haut une certaine conception de la justice sociale, mais elle fait au contraire de ces conflits l'un des moteurs de la découverte de la règle juste à un moment et dans des circonstances données. Le bon fonctionnement de ce moteur suppose que la loi assure un certain équilibre des forces entre les représentants des intérêts en conflit et fasse siens les compromis auxquels ils parviennent ».

⁴⁴⁶ Laurent Martin, « Collaboration « chaude » ou « froide » ? Le cas d'Henri Jeanson (1938-1947) », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 2005, p. 99 : « Cette défaite n'a pas libéré que nous. /Elle aura eu ceci de bon qu'elle a aussi libéré la France des trusts, des banques, et des radicaux-socialistes. [...] /Aujourd'hui, notre sort ne dépend plus d'une presse vénale et d'un gouvernement de vieillards et de pleutres. /Il ne dépend que de nous. /Ce pays dont nous rêvions, il peut devenir une réalité. /À condition que nous [accomplissions ?] tous honnêtement notre métier ».

Un futur très proche lui donnera raison et le régime de Vichy verra le jour. Les prochains développements seront consacrés à l'étude de cette concrétisation corporative, à l'aune des discours qui y font référence.

Section 2 : Les idées corporatistes sous le régime de Vichy

La concrétisation politique du corporatisme suscite un grand nombre de réactions dans les discours. Elle s'inscrit dans une forme de continuité, mais perpétue également des failles apparues pendant l'entre-deux-guerres. Ces failles touchent autant les fondements théoriques du corporatisme de Vichy (Paragraphe 1) que les constructions établies par le Régime (Paragraphe 2).

Paragraphe 1 : La faillite des idées

La faiblesse de l'ordre corporatif érigé sous le régime de Vichy s'explique avant tout par l'instabilité du corporatisme à ce moment-là (A). Cette instabilité se ressent dans la logique de l'organisation corporative qui s'amorce (B).

A. Les bases théoriques de l'ordre corporatif

Certains discours mettent en avant la vigueur des idées qui alimenteront l'ordre corporatif vichyste (1). Mais d'autres discours révèlent que les assises ne sont pas aussi fiables que cela (2).

1. Des bases solides

La maturation avancée du corporatisme en 1939 explique la concrétisation rapide d'un ordre corporatif sous le régime de Vichy. Il s'inscrit dans la politique collaborative mise en place le 10 juillet 1940, dans la foulée de la débâcle. Nommé président du Conseil le 16 juin, Philippe Pétain remplace Albert Lebrun à la tête du pays. Le 10 juillet, il obtient les pleins pouvoirs de la part de l'Assemblée nationale pour mettre sur pied un gouvernement à Vichy, en zone libre. S'instaure alors un régime politique basé sur la collaboration économique avec l'ennemi allemand, sur l'adhésion aux actions antisémites et sur la répression de toute forme de résistance.

Pour les penseurs du corporatisme, la défaite de 1940 ne constitue en aucun cas un coup d'arrêt. À l'inverse, elle sonne le glas d'un ordre politique inefficace et la guerre a simplement joué un rôle de révélateur. Tout indique qu'il est désormais temps de créer une organisation où les intérêts collectifs seront au centre des considérations⁴⁴⁷. Il ne s'agirait de toute façon que de la continuité d'une réorganisation économique nécessaire⁴⁴⁸. Les affres de la guerre ont exacerbé les failles du système libéral. La libre concurrence n'a fait qu'empirer une situation de surproduction. L'économie dirigée ne semble alors être que la seule alternative crédible⁴⁴⁹. Politiquement, l'organisation corporative de Vichy ne doit pas être établie et considérée comme un système étatisé et autoritaire. Contrairement aux régimes italiens ou allemands, celui de Vichy prône une organisation professionnelle libre, logique et fondée sur la naturalité des rapports humains⁴⁵⁰. Il a pour point de départ un idéal corporatif de type associatif tel qu'il est possible de le trouver en Suisse, dans le canton de Fribourg. Il a pour point d'arrivée un système organisé sous la surveillance nécessaire de l'État⁴⁵¹. Les dignitaires de Vichy se défendent ainsi

⁴⁴⁷ Louis Baudin, *Le corporatisme...*, *op. cit.*, p. 165 : « *Le moment est-il favorable pour organiser un système corporatif en France ? On pourrait le croire, puisque les hommes qui souffrent sont plus préoccupés de rechercher la sécurité que de défendre leur liberté. Ils peuvent donc admettre les institutions qui autrefois, à tort ou à raison, leur inspiraient des craintes* ».

⁴⁴⁸ *Ibid.* : « *Quand, au lendemain de l'armistice, notre Gouvernement a couru au plus pressé, il a organisé d'urgence l'économie* ».

⁴⁴⁹ Maurice Bouvier-Ajam, *La doctrine corporative*, Sirey, 1941, p. 103 : « *Il n'est de solution saine qui ne parte d'une production organisée* ».

⁴⁵⁰ *Ibid.*, p. 78-79 : « *Le nouvel État français l'en a chassé, et y a ramené la vérité, en dehors de laquelle il n'y a point de salut, ni pour les individus ni pour les peuples. À la liberté, il substitue l'autorité ; à l'égalité, la hiérarchie ; à la fraternité universelle, l'amitié nationale. (...) nous ne renonçons pas pour autant, sur le plan spirituel, à cette fraternité humaine où se rejoignent l'idéal de la culture et celui de la religion* ».

⁴⁵¹ *Ibid.*, p. 249 ; 251 : « *Le Maréchal a dit : « L'ordre social nouveau, tenant compte de la réalité économique et de la réalité humaine, permettra à tous de donner leur effort maximum dans la dignité, la sécurité et la justice* ».

de tout autoritarisme. Ils estiment que l'ordre corporatif ne fera que fertiliser un terreau propice⁴⁵². Antirépublicain convaincu et fervent catholique, Pétain loue l'ordre corporatif portugais et le salazarisme dans son ensemble⁴⁵³. Il rejoint les penseurs favorables à ce système, que tous jugent équilibré⁴⁵⁴. La politique corporative française sera donc fortement inspirée par ce régime⁴⁵⁵.

Pour créer un ordre corporatif capable de répondre aux besoins de toute une Nation, tout le monde s'accorde sur le fait que l'organe central doit être de droit public, de type professionnel, et être capable de s'intégrer à un ensemble⁴⁵⁶. De cette façon, le système sera vertueux⁴⁵⁷. Les hommes ont une propension naturelle à se rejoindre pour collaborer. L'organisation corporative, tout comme l'État, doit la protéger et l'accompagner. Le pouvoir étatique doit donc être cantonné à un rôle d'arbitre, comme le prévoit le régime corporatif de Salazar⁴⁵⁸.

Empreint des valeurs chrétiennes, Philippe Pétain défend à la fois l'idée solidaire et l'idée communautaire. Il croit à la solidarité parce que les hommes tirent leurs droits de la nature

(...) ». (...) De cette déclaration du Chef de l'État, nous pouvons conclure que la réforme corporative s'inspirera des principes du corporatisme spontané : il s'agit moins d'imposer une réforme de structure que de rendre légales les institutions existantes et, s'il faut légiférer, cette législation ne sera faite qu'au jour où de saines habitudes auront été prises, où des solidarités d'intérêts auront été comprises et affirmées. (...) La Suisse demeure (...) fidèle aux principes du corporatisme spontané ».

⁴⁵² *Ibid.*, p. 250 : « (...) il s'agit moins d'imposer une réforme de structure que de rendre légales les institutions existantes et, s'il faut légiférer, cette législation ne sera faite qu'au jour où de saines habitudes auront été prises, où des solidarités d'intérêts auront été comprises et affirmées ».

⁴⁵³ Jean-Pierre Le Crom, *Syndicats nous voilà !...*, *op. cit.*, p. 121 : « En privé, il ne cache pas son admiration pour le dictateur portugais et ses visiteurs témoignent qu'il possède sur son bureau Comment on relève un État, petit ouvrage de Salazar, édité en français chez Flammarion ».

⁴⁵⁴ Maurice Bouvier-Ajam, *La doctrine corporative...*, *op. cit.*, p. 255-256 : « Cette formule intermédiaire, prévoyante et souple du corporatisme portugais (...) peut utilement inspirer la politique de la France nouvelle par son sens des transitions, la prudence et la sûreté de ses réalisations, son respect de l'initiative des individus et des groupes autant que sa volonté d'instituer d'abord les organismes particuliers ou généraux nécessaires à l'harmonie de l'économie nationale ».

⁴⁵⁵ Henry Rousso, « Le Plan, objet d'histoire », *Sociologie du Travail*, 1985, p. 242 : « Le planisme de Vichy était fortement inspiré du corporatisme fasciste - en particulier portugais - et se fondait dans sa réalité concrète (...) sur un système autoritaire de répartition des ressources sous le contrôle de l'État, par le biais d'une administration puissante, le ministère de l'Industrie ».

⁴⁵⁶ Maurice Bouvier-Ajam, *La doctrine corporative...*, *op. cit.*, p. 258 : « Le corporatisme français se réalise donc par les deux bouts : d'une part, la tendance des professionnels à se grouper s'accroît, les syndicats patronaux, techniciens et ouvriers se rapprochent (...) d'autre part les pouvoirs publics tracent les cadres d'une organisation corporative dans les différents états du monde du travail (...) ».

⁴⁵⁷ Louis Baudin, *Le corporatisme...*, *op. cit.*, p. 215-216 : « Exigeons le retour aux impératifs d'ordre moral et affirmons la primauté du spirituel. Nous voulons un commandement : celui de la conscience. Sans régénération de l'individu, il n'y a rien à espérer. Reconnaissons au corporatisme le mérite de nous avoir montré le chemin ».

⁴⁵⁸ Maurice Bouvier-Ajam, *La doctrine corporative...*, *op. cit.*, p. 254 : « (...) le pouvoir réglementaire appartient au syndicat patronal sous la surveillance de l'État qui n'intervient qu'en cas de difficulté et d'erreur (...) ».

et comprennent de façon spontanée qu'ils ont besoin les uns des autres. Il croit à la communauté en ce sens que les droits naturels de l'homme doivent être encadrés par un intérêt collectif supérieur qui les représente. Ces intérêts collectifs supérieurs émanent de structures créées instinctivement, qu'elles protègent les prérogatives héréditaires, comme la famille, les prérogatives professionnelles, comme la corporation ou bien les prérogatives nationales, comme l'État⁴⁵⁹. Dans cette optique, la profession doit être organisée de telle sorte qu'elle respecte cette naturalité, fondée sur l'identité professionnelle, dans la même veine que le modèle corporatif initial⁴⁶⁰.

Le corporatisme d'État organisateur induit un projet politique dirigiste censé guérir définitivement des maux du libéralisme. Se présentant comme modéré, ce projet d'ordre corporatif entend faire de la communauté professionnelle un véritable socle.

Néanmoins, la logique qui irrigue la construction corporative est loin d'être uniforme. Certaines références se font l'écho de cette idée.

⁴⁵⁹ Thomas Branthôme, « Introduction à l'historiographie des corporations... », *op. cit.*, p. 226 : « « *Le Maréchal de France, Chef de l'État [...] nous dit que l'homme tient de la nature ses droits fondamentaux, mais que ses droits ne lui sont garantis que par les communautés qui l'entourent : la Famille qui l'élève, la Profession qui le nourrit, la Nation qui le protège. Il rejette ainsi la nature contractuelle des institutions fondamentales de la Nation. C'est de la nature que l'homme tient ses droits et c'est la nature qui donne à l'homme les cadres dans lesquels son activité s'exerce et qui lui permettent de jouir de ses droits. Les trois sociétés naturelles sont affirmées : société familiale, société professionnelle, société nationale ; chacune a son institution : Famille, Corporation, État. La devise du nouvel État français est dès lors justifiée : Travail, Famille, Patrie* » ».

⁴⁶⁰ Maurice Bouvier-Ajam, *La doctrine corporative...*, *op. cit.*, p. 79 : « *L'union des familles dans l'État exige, pour permettre l'expansion de leur action et de leur rayonnement, que telle famille, tels individus, exercent plus spécialement telle profession, réalisent tel travail, s'y perfectionnent et produisent ainsi pour le bien de la communauté ce qui est nécessaire à tous* ».

2. Des fragilités naturelles

La volonté d'organiser la profession sur une base syndicale, dans l'esprit du corporatisme d'entre-deux-guerres, n'est pas partagée par tous.

Certes, les souhaits de créer un syndicat devant nécessairement représenter chaque catégorie professionnelle se rejoignent fréquemment. Ils vont dans le sens du lissage des conflits de classes, chère à Philippe Pétain⁴⁶¹. Dans cette perspective, le syndicalisme mixte ne se justifie plus. Le syndicalisme doit aider à mettre en branle l'ordre corporatif, il devient un instrument⁴⁶². C'est sur cette voie que s'engagera René Belin, devenu ministre du Travail en juillet 1940.

Néanmoins, une partie des penseurs corporatistes demeure attachée aux valeurs catholiques sociales ou à des valeurs traditionalistes proches du modèle corporatif initial. Parmi les revendications de ces penseurs, la principale est l'instauration d'un syndicalisme de type mixte⁴⁶³. Ces penseurs représentent des courants idéologiques pourtant parfois très différents. Il est néanmoins certain que leur amalgame conduira à sans cesse rebattre les cartes de la politique corporative de Vichy. Le combat doctrinal sera rude entre les deux conceptions du syndicalisme et les législations seront marquées par ces contradictions, les rédacteurs n'osant jamais véritablement trancher⁴⁶⁴. Cette indécision va fragiliser l'ordre corporatif. Les réalités ne seront jamais à la hauteur des attentes⁴⁶⁵.

⁴⁶¹ Jean-Pierre Le Crom, *Syndicats nous voilà !...*, op. cit., p. 123 : « La lutte des classes se nourrit d'abord des fausses valeurs » de la République. La liberté ne serait que celle de mourir de faim pour les ouvriers condamnés au chômage. L'égalité « doit être encadrée dans une hiérarchie fondée sur la diversité des fonctions et des mérites » ».

⁴⁶² Maurice Bouvier-Ajam, *La doctrine corporative...*, op. cit., p. 57 : « Il faudra attendre la Révolution Nationale pour assister à la canalisation du courant syndicaliste (...) et pour voir le corporatisme tenter à nouveau de se dresser face au syndicalisme pour le faire renoncer à ce caractère exclusif, absolu, intolérant qui eût pu le conduire à un triomphe dangereux aussi bien qu'à un échec retentissant ».

⁴⁶³ Jean-Pierre Le Crom, *Syndicats nous voilà !...*, op. cit., p. 105-106 : « Pour les autres – les traditionalistes -, il ne saurait être question de représentation séparée des catégories professionnelles. Plutôt qu'à un dépassement, c'est à un retour à l'ordre ancien – celui des corporations d'ancien régime ou à des syndicats mixtes catholiques – qu'ils aspirent ».

⁴⁶⁴ *Ibid.*, p. 106 : « La Charte du Travail ne tranche pas la contradiction. Deux formules alternatives sont proposées : un dispositif principal basé sur les comités sociaux professionnels, un dispositif secondaire qui autorise, sous conditions, la création de corporations ou d'associations professionnelles mixtes ».

⁴⁶⁵ Alain-Gérard Slama, « Vichy était-il fasciste ? », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 1986, p. 45. L'auteur est maître de conférences à l'Institut d'études politiques de Paris. Il pense que le régime de Vichy ne se place pas dans les pas des régimes totalitaires que sont l'Allemagne et l'Italie à cette période. Il va plus loin en estimant que le régime n'a jamais véritablement pu mettre en place des projets d'ampleur. C'est notamment le cas du corporatisme, bloqué au stade de la théorie.

La partie traditionaliste, dure, est surtout composée de théoriciens dévoués aux idéaux de la Tour du Pin et proches de l'Action française. Leur influence n'est pas négligeable. Attirés par la vision familialiste et antilibérale de Pétain, les « actionnistes » vont accentuer leur présence auprès de lui. Le but est de l'inciter à mettre en place un ordre autoritaire et fortement hiérarchisé qu'ils idéalisent⁴⁶⁶. Un certain nombre d'idées rapproche Philippe Pétain de l'Action française. Le culte du chef, l'envie de voir la France assumer totalement ses racines catholiques et surtout la remise en cause des valeurs républicaines en sont les meilleurs exemples. Charles Maurras, le principal moteur du mouvement actionniste, est d'ailleurs vu comme l'un des principaux instigateurs du développement du régime de Vichy. Il tentera d'imposer ses idées auprès du Maréchal. Il faut dire que Maurras ne peut qu'être bienveillant envers ce régime puisque lui-même, royaliste averti, souhaite ardemment le retour d'une organisation similaire à celle de l'Ancien Régime. Il fustige toute forme de démocratie dans la prise et la transmission du pouvoir⁴⁶⁷. Cette voix nationaliste est pourtant loin d'être la seule aux oreilles du Gouvernement de Vichy⁴⁶⁸.

Le corporatisme d'État organisateur est caractérisé par un projet d'ordre corporatif fondé sur un amalgame entre deux courants théoriques contradictoires, l'un modéré et l'autre autoritariste.

Les débats sur la logique et la forme que doit avoir l'ordre corporatif vont entraîner des conséquences sur les textes qui fondent cette organisation.

⁴⁶⁶ André Siegfried, « Le Vichy de Pétain, le Vichy de Laval », *Revue Française de Science Politique*, 1956, p. 743 : « Pétain n'est pas maurrassien, mais dans son entourage, dans son entourage immédiat, figurent des maurrassiens dont l'influence sur lui est grande, Alibert par exemple, René Gillouin. Maurras lui-même, bien qu'il ne réside pas à Vichy, peut être considéré comme un des inspirateurs du régime ».

⁴⁶⁷ *Ibid.* : « Ce régime, du reste, semble le satisfaire entièrement par son rétablissement d'une autorité ne se réclamant pas du suffrage universel et signifiant la condamnation de la République, bien plus celle de 1789. Qu'il n'y ait pas de roi, cela est presque secondaire, dès l'instant qu'il y a reniement de toute la tendance ayant dominé la société moderne depuis l'ancien régime. Le retour aux provinces, le corporatisme de la Charte du Travail, un certain attrait pour la politique positive d'Auguste Comte sont autant d'influences de l'Action française ».

⁴⁶⁸ *Ibid.* : « Mais plus étendue encore est la foule qui se range autour du maréchal : membres de l'administration ou de l'état-major des grandes affaires lassés de l'impuissance parlementaire, socialistes ou syndicalistes, de tempérament corporatif ou anti-communiste, militaires disciplinés, marins catholiques et anti-anglais, bref toute la droite, mais bien autre chose que la droite. Le maréchal est comme un aimant, qui attire tous les éléments que la IIIe République a combattus, mécontents, inquiétés ou déçus ».

B. Les bases textuelles de l'ordre corporatif

La première pierre de l'édifice corporatif de Vichy est une loi du 16 août 1940⁴⁶⁹. L'ambition est de réorganiser une économie dévastée par les conflits depuis le début de la Seconde Guerre mondiale. En tant qu'amorce d'un régime corporatif vivement souhaité⁴⁷⁰, cette loi propose une vision économique dirigiste où l'État « partage » ses prérogatives avec le patronat⁴⁷¹. Le détail de l'ordre corporatif de Vichy n'est pas établi de manière définitive. Surtout, la genèse de cette loi porte déjà en elle les germes d'une mise en place chaotique. Les syndicats ne participent pas au processus d'élaboration, ce qui contribue à réduire encore un peu plus leur rayonnement. René Belin, pourtant soucieux de développer rapidement un ordre corporatif complet et respectueux des intérêts sociaux, est bloqué dans ses volontés. La partie traditionaliste va s'opposer à son œuvre et ainsi affaiblir considérablement la portée des actes législatifs ultérieurs⁴⁷².

Un de ces actes importants est un projet de loi ambitionnant de poser les bases d'une charte professionnelle. Ce projet de loi date de décembre 1940 et doit préfigurer la future Charte du travail⁴⁷³. Le cadre corporatif est posé : l'État aura bien une place prépondérante, il dominera les groupes professionnels établis sur un modèle corporatif, mais ces derniers auront quand même des pouvoirs étendus et une hiérarchie solidement ancrée⁴⁷⁴. Le projet va plus loin en tentant de donner un rôle important aux syndicats dans l'organisation corporative. Il détaille également les pouvoirs des corporations et donne les clés pour comprendre les futures

⁴⁶⁹ Loi du 16 août 1940 concernant l'organisation provisoire de la production industrielle (Dissolution des groupements professionnels ; Création des Comités d'Organisation), JORF, 18 août 1940.

⁴⁷⁰ Christian Laviolle, « Le corporatisme voilé. Réflexion recommencée sur l'arrêt Monpeurt », in *Le groupement et le droit : corporatisme, néo-corporatisme*, Presses de l'Université des sciences sociales de Toulouse, 1996, p. 9-30, p. 13. L'auteur parle de « restauration du corporatisme » à ce stade du processus.

⁴⁷¹ Jean-Pierre Le Crom, *Syndicats nous voilà !...*, op. cit., p. 106 : « Dès le mois d'août 1940, René Belin prépare et fait promulguer une loi sur l'organisation de la production industrielle dont l'objectif est la mise en place d'une économie dirigée par l'État et le patronat, seule solution capable à ses yeux de sortir l'industrie française du marasme dans laquelle elle est plongée depuis la défaite ».

⁴⁷² *Ibid.*, p. 107 : « La préparation de la Charte est digne du père Ubu. Les projets et contre-projets se succèdent sans discontinuer, faisant apparaître des oppositions irréductibles au sein même du gouvernement ».

⁴⁷³ Robert Goetz-Girey, « De la « Charte de l'Organisation Professionnelle » à la « Charte du Travail ». Le projet de Charte de 1940 », *Droit Social*, 1942, p. 19. L'auteur est alors chargé de cours à la Faculté de droit de Nancy. Il reprend l'expression d'« esprit corporatif », qui fait écho à l'Ancien Régime, pour caractériser l'étape que représente ce projet de charte.

⁴⁷⁴ *Ibid.* : « L'esprit corporatif du projet de 1940 rejoint en effet pleinement la tendance corporatiste de la Charte du Travail qui servira de base à la création des futures corporations qui restent le grand espoir de l'avenir français ».

organisations du travail⁴⁷⁵. Ce projet s'inscrit pleinement dans le processus mis en place par Pétain pour établir une organisation corporative fondée sur la profession : « *Pendant la Seconde Guerre mondiale et sous le régime de Vichy, elle devient la matrice même de l'organisation des relations de travail. La loi du 4 octobre 1941, dite « Charte du travail », s'intitule en effet « loi sur l'organisation sociale des professions » et on voit apparaître un nouveau slogan : « La profession aux professionnels »* »⁴⁷⁶. Le projet de décembre 1940 a-t-il véritablement préparé la Charte du travail, promulguée le 4 octobre 1941 ?

D'emblée, les doutes fusent. Comment donner du crédit à l'action de Belin alors que la Charte est un texte s'inscrivant totalement dans la troisième voie corporative et la lignée de l'encyclique *Rerum Novarum*⁴⁷⁷ ? Cette appropriation de la Charte par les forces catholiques sociales, entre autres, vient déjà semer le trouble sur l'effectivité du projet : « *Si la Charte du travail est un texte inachevé et ambigu, mais aussi une juxtaposition de logiques contradictoires, c'est d'abord parce qu'elle est marquée par les compromis successifs lors de son élaboration* »⁴⁷⁸. Ce projet reposait sur l'idée de collaboration entre les différentes structures sociales nécessaires à l'organisation corporative⁴⁷⁹. En ce sens, chaque groupe professionnel est classé selon son activité : certaines professions libérales sont réunies en ordres, les professions industrielles et commerciales sont réunies en familles professionnelles et les secteurs de l'agriculture et de la pêche maritime sont réunis en organisations corporatives⁴⁸⁰. La famille professionnelle sera l'institution décisionnelle en matière sociale, à

⁴⁷⁵ *Ibid.* : « *Le projet de 1940 se présente à nous avec trois caractères originaux : il laisse aux syndicats une place centrale ; il détermine dès maintenant les pouvoirs des corporations, non seulement dans l'ordre social et professionnel, mais dans l'ordre économique ; il précise l'organisation des juridictions du travail que la Charte du Travail confie en grande partie à des règlements ultérieurs* ».

⁴⁷⁶ Jean-Pierre Le Crom, « La profession dans la construction du droit du travail », *Droit Social*, 2016, p. 106.

⁴⁷⁷ Thomas Branthôme, « Introduction à l'historiographie des corporations... », *op. cit.*, p. 226 : « *Georges de Lagarde la présente comme animée par un désir de « redressement moral » et de « dépassement de l'individualisme libéral et du capitalisme matérialiste », dans la droite lignée de Rerum Novarum et du catholicisme social de la fin du XIX^e siècle* ».

⁴⁷⁸ Jean-Pierre Le Crom, *Syndicats nous voilà !...*, *op. cit.*, p. 106.

⁴⁷⁹ Robert Goetz-Girey, « De la Charte de l'Organisation Professionnelle... », *op. cit.*, p. 23 : « *En bref, l'esprit du projet (...) de 1940 et l'esprit de la Charte du Travail est le même (...) tendre à l'institution de corporations pourvues de larges pouvoirs économiques et sociaux* ».

⁴⁸⁰ « *La délimitation des familles professionnelles* », *Droit Social*, 1942, p. 165 : « *(...) les activités professionnelles sont réparties en un nombre déterminé (23) de familles industrielles et commerciales. (...) Mais une loi du 21 juin 1942 fait récemment une distinction entre les diverses professions qui ont fait l'objet de récentes mesures législatives postérieures au 15 juillet 1940 : les unes – notamment l'agriculture, la marine marchande, les pêches maritimes – sont dotées d'une organisation corporative réglant le sort de leur personnel salarié : la Charte du Travail ne s'applique pas à eux ; les autres – et ce sont avant tout certaines professions libérales : médecine, notariat, etc... - sont régies par des ordres ou des statuts particuliers, qui précisent les conditions d'exercice de la profession (...)* ».

travers des comités sociaux, et économique, à travers des comités d'organisation⁴⁸¹. Les comités sociaux, en tant que structures de base de l'organisation corporative telle que voulue par le régime de Vichy, en sont également l'étendard⁴⁸².

Aussi solide et claire qu'apparaisse cette organisation, elle demeure faillible. Bien sûr, certaines critiques sont parfois édulcorées⁴⁸³, masquées sous le voile d'une simple comparaison⁴⁸⁴ ou d'une invitation à la compréhension⁴⁸⁵. Elles sont également parfois minorées par des écrits qui louent les vertus générales de la Charte du travail⁴⁸⁶. Néanmoins, il est impossible de ne pas relever les failles d'un texte dont l'économie générale semble très fragile. L'amalgame des différents courants faisant pression sur le pouvoir législatif se retrouve au moment d'évoquer la place des syndicats dans la Charte du travail. Alors qu'il en est le rédacteur principal, René Belin ne peut s'opposer à la destruction de la liberté syndicale⁴⁸⁷ qu'elle promet. En effet, la Charte prévoit que les comités sociaux fonctionnent grâce à des syndicats. Or, chaque syndicat doit être unique pour chaque catégorie représentée dans la

⁴⁸¹ *Ibid.* : « C'est, en effet, la famille professionnelle qui détiendra à la fois le pouvoir de décision en matière sociale et professionnelle et le pouvoir de gestion des institutions sociales ».

⁴⁸² « Au-delà de la Charte », *Droit Social*, 1944, p. 227 : « La création des comités sociaux par famille professionnelle est en apparence une création plus originale de la Charte du Travail. (...) Émanation des syndicats, les comités sociaux prolongent les commissions mixtes, chargées d'élaborer les conventions collectives du travail, et les commissions paritaires, auxquelles était confiée la conciliation des conflits collectifs. (...) Ces organismes doivent être conservés. (...) ».

⁴⁸³ Henri Teitgen, « Le statut du personnel employé par les membres des ordres et professions régis par des dispositions particulières », *Droit Social*, 1942, p. 205. L'auteur est bâtonnier de l'ordre des avocats du barreau de Nancy. Il écrit que la Charte du Travail prévoit bien une organisation corporative, mais que les corporations ne sont pas encore dessinées.

⁴⁸⁴ Roland Maspétiol, « Le syndicalisme agricole et la Confédération Générale de l'Agriculture », *Droit Social*, 1945, p. 373. À l'heure de faire un bilan sur le secteur agricole et l'organisation sociale de Vichy, l'auteur pense que la Corporation paysanne fonctionnait plutôt bien. Spécialiste de la question agricole, il estime qu'en tant qu'organisation corporative elle représentait parfaitement les intérêts en présence et était structurée efficacement, contrairement à la Charte du Travail dans sa globalité.

⁴⁸⁵ Maurice Olivier, « À propos de la Charte du Travail », *Droit Social*, 1942, *passim*. L'auteur est l'ancien président du Comité central de l'organisation professionnelle. Il présente la Charte comme un texte ambitieux, nécessaire, mais inabouti. Elle demeure rigide tant sur la forme avec l'absence de références doctrinales, que sur le fond avec l'absence de mesures adaptées à chaque activité.

⁴⁸⁶ Marcel Roy, « Les syndicalistes et la Charte du Travail », *Droit Social*, 1942, *passim*. L'auteur est secrétaire de la Fédération des métaux. Il fait du syndicalisme un des moteurs pour la réussite future de la Charte du Travail. Il doit être valorisé. En attendant, le texte est une avancée sociale non négligeable et parviendra à produire les fruits de ses ambitions avec du temps et une participation généreuse de tous les syndicats.

⁴⁸⁷ Christine Bouneau, « Une expérience corporative : Hubert Lagardelle et la charte du Travail du régime de Vichy », in *Les expériences corporatives dans l'aire latine*, Peter Lang, 2010, p. 345-368, p. 351 : « (...) la suppression du pluralisme syndical et l'obligation syndicale suppriment des libertés fondamentales pour les travailleurs ».

famille professionnelle. Tous les membres de ces catégories sont obligatoirement rattachés au syndicat concerné⁴⁸⁸.

Ce syndicalisme obligatoire et professionnel est pourtant inopérant pour les organisations corporatives. Elles établissent leur propre règlement corporatif et récupèrent donc librement les prérogatives données aux comités sociaux et aux comités d'organisation⁴⁸⁹. Une telle dissociation contribue à complexifier la lettre du texte, mais également la pratique corporative. Ce n'est donc pas étonnant si la Charte n'a jamais véritablement produit d'effets⁴⁹⁰ ou si elle a conduit à des situations totalement ubuesques⁴⁹¹.

Le corporatisme d'État organisateur a pour particularité d'être animé, à titre principal, par un courant théorique traditionaliste et autoritariste des relations professionnelles.

Certains discours se chargent de faire le lien entre les lacunes dans la conception de l'ordre corporatif et les lacunes dans sa mise en place.

Paragraphe 2 : La faillite des réalisations

Ainsi réapproprié par des courants de pensée parfois très durs, le corporatisme peine à s'imposer pour inspirer une organisation socio-économique stable (A). De surcroît, les implications, pour le droit du travail, d'une organisation aussi dirigiste sont très fortes (B).

⁴⁸⁸ *Ibid.*, p. 350 : « Sur le plan local, il est prévu que soit formé pour chaque famille professionnelle un syndicat unique pour chacune des catégories de membres de la famille professionnelle. Tous les membres de la profession seront inscrits d'office au syndicat de leur catégorie ».

⁴⁸⁹ Loi du 4 octobre 1941 relative à l'organisation sociale des professions, JORF, 26 octobre 1941, Article 39 : « Les professions qui se proposent, par accord de la moitié des membres de chaque catégorie ou par suite d'une décision des Syndicats intéressés, de réaliser une organisation habilitée à connaître à la fois des questions économiques et sociales pourront recevoir les pouvoirs et prérogatives nécessaires à leur fonctionnement corporatif. Chacune de ces professions établira une charte corporative particulière qui sera soumise à l'agrément des Pouvoirs publics. Ces chartes devront prévoir, dans l'ordre social et professionnel, des dispositions au moins équivalentes à celles qui constituent les attributions prévues aux articles 31 à 33 pour les Comités sociaux ».

⁴⁹⁰ Thomas Branthôme, « Introduction à l'historiographie des corporations... », *op. cit.*, p. 227 : « Le corporatisme est ainsi partout en filigrane dans la législation économique et industrielle, mais il n'a pas l'officialisation attendue, à cause, écrit Robert O. Paxton, d'une charte inaboutie, parce qu'elle est le fruit d'un compromis tardif et fragile entre plusieurs tendances contradictoires ».

⁴⁹¹ « La corporation de la Boucherie », *Droit Social*, 1943, p. 145. L'auteur, dont la qualité est inconnue, met en lumière la création de l'organisation corporative de la boucherie par un décret du 5 décembre 1942. Il relate surtout le fait que ce décret est clairement illégal. En effet, il prévoit des attributions bien trop importantes pour l'organisation corporative. Elles dépassent très largement le cadre posé par l'article 39 de la Charte du Travail.

A. La faiblesse de l'ordre corporatif

Malgré une assise qui apparaît comme sérieuse (1), l'organisation corporative sous le régime de Vichy présente de lourdes insuffisances (2).

1. Les cadres de l'organisation corporative

Selon certains discours, l'organisation corporative sous le régime de Vichy est jugée légitime (a) et consistante (b).

a. Une concrétisation inévitable

La corporation doit être remise au premier plan. Parce qu'elle a été pensée, depuis les écrits de René La Tour du Pin, comme une structure devant bénéficier d'un patrimoine propre, la corporation a une importance autant matérielle que morale. Même si les modalités demeurent floues dans la Charte du travail, la corporation doit être une structure intermédiaire protégeant l'intérêt général autant que les intérêts particuliers. Elle demeure donc la meilleure réponse à l'individualisme et peut devenir une véritable communauté⁴⁹².

L'édifice corporatif qui s'érige depuis 1940 est bénéfique puisqu'il valorise un syndicalisme respectueux de l'intérêt général. Ainsi, les critiques qui touchent le syndicalisme sous le régime de Vichy ne doivent pas faire oublier l'esprit qui anime l'ordre corporatif. Corporatisme et syndicalisme peuvent cohabiter et le chemin qui est tracé est celui de la fin des inégalités sociales, grâce à la disparition de l'antinomie entre capital et travail⁴⁹³. Les missions de chaque strate de l'ordre corporatif sont tournées vers la recherche du bien commun⁴⁹⁴.

⁴⁹² Henri Guitton, « Le patrimoine corporatif », *Droit Social*, 1944, p. 76 : « Pour devenir pleinement lui-même, l'homme doit dépasser son stade individuel. (...) Le patrimoine est dans le domaine des biens et des valeurs un moyen de concilier l'intérêt individuel du moment de la fin commune ».

⁴⁹³ Marcel Roy, « Le syndicalisme depuis le début des hostilités », *Droit Social*, 1941, p. 35 : « Pour contribuer à instaurer un ordre social nouveau, le syndicalisme est prêt à prendre sa part de responsabilité dans l'organisation professionnelle de demain, en ne perdant jamais de vue qu'à côté des intérêts particuliers de la profession, il y a l'intérêt général du pays qui sollicite son attention afin d'assurer le redressement de la France meurtrie ».

⁴⁹⁴ Bernard Chenot, « L'organisation professionnelle de l'industrie hôtelière », *Droit Social*, 1942, *passim*. L'auteur, délégué général au tourisme, détaille l'organisation professionnelle de l'hôtellerie. Il rappelle les deux

Certains discours viennent proposer une amélioration technique pour un droit du travail corporatif plus efficace encore⁴⁹⁵. L'entreprise est souvent présentée comme une « communauté », dirigeants et ouvriers se répartissant la gestion de cette « *propriété collective* »⁴⁹⁶. Certaines strates particulières de l'ordre corporatif sont davantage mises en lumière que d'autres. Cela concerne par exemple les organisation corporatives. Celle de l'agriculture se dote d'une juridiction corporative grâce à une loi du 31 décembre 1942. Même si l'instance aurait pu être décentralisée, elle est la preuve de l'efficacité de l'organisation professionnelle agricole⁴⁹⁷. L'esprit de l'organisation corporative est positif. Les réalisations les plus abouties proviennent des organisations corporatives, qui, pour certaines, adoptent même des chartes spécifiques. Cela concerne notamment la corporation de la boucherie⁴⁹⁸. Certes, des pistes d'amélioration sont à envisager pour le syndicalisme ou au nom de la décentralisation⁴⁹⁹. Mais l'espoir perdure pour les années à venir. Il suffit que le pouvoir politique consente à adopter pleinement la logique corporative. C'est-à-dire donner aux hommes de métier la possibilité de gérer les questions d'organisation professionnelle à leur niveau⁵⁰⁰.

L'organisation corporative tente de faire vivre cet esprit qui se veut positif.

grandes missions du comité d'organisation : développer l'enseignement professionnel et créer, puis représenter, les organes de la branche d'activité.

⁴⁹⁵ François Perroux, « La liaison de l'économique et du social », *Droit Social*, 1943, p. 119. L'auteur, alors professeur à la Faculté de droit de Paris, milite ainsi pour que soit institué un Comité d'arbitrage au niveau de la branche d'activité et de la famille professionnelle. Le but de l'arbitrage est d'apporter une réponse plus adaptée aux problématiques de fixation des salaires et des prix.

⁴⁹⁶ *Ibid.*, p. 120.

⁴⁹⁷ Jacques Doublet, « Les sanctions professionnelles en matière agricole », *Droit Social*, 1943, p. 215 : « *Dans les constructions juridiques édifiées à partir de 1940, l'organisation corporative agricole occupe une place à part : elle s'étend sur un vaste secteur de l'économie nationale et paraît avoir largement devancé les autres organisations* ».

⁴⁹⁸ Bernard Chenot, « Essai sur une construction corporative », *Droit Social*, 1943, p. 56 : « (...) ou bien la volonté corporative affirmée par la Charte demeurera une vaine parole, ou bien les organismes économiques seront intégrés dans une construction corporative. Cette construction est-elle possible ? Le législateur l'a pensé puisqu'il a consacré par des lois spéciales l'existence d'institutions appelées à connaître en effet des aspects économiques et sociaux d'une activité professionnelle (...). (...) Récemment, l'une de ces chartes a vu le jour : elle fait l'objet du décret du 5 décembre 1942 portant création de la Corporation de la boucherie ».

⁴⁹⁹ *Ibid.*, p. 60 : « *La décentralisation n'est sérieuse que si elle est fondée sur la diversité des institutions, sur l'indépendance de leur recrutement, sur la séparation de leurs attributions* ».

⁵⁰⁰ *Ibid.* : « *La décentralisation donne aux organismes locaux la légitime satisfaction de gérer les intérêts immédiats de leurs membres (...)* ».

b. Une concrétisation effective

Au premier étage de l'organisation corporative, le syndicat unique et obligatoire a une marge de manœuvre restreinte. Par lui passent les décisions émanant des comités. Il a donc la mission d'en vérifier la bonne application par les travailleurs. Ce rôle d'intermédiaire direct pour ces derniers peut apparaître comme une véritable faiblesse. Il est vrai qu'il est placé sous la direction des comités et n'a qu'un rôle consultatif auprès d'eux. Le syndicat mérite pourtant, à la faveur de cette proximité avec les travailleurs, de devenir le rouage central du système⁵⁰¹. Toujours est-il qu'au prisme de la Charte du travail, le syndicat doit être rigoureusement lié à la catégorie professionnelle correspondante. Cinq catégories sont esquissées : les employeurs, les ouvriers, les employés, les agents de maîtrise, les cadres et les ingénieurs. Ce syndicalisme local laisse place, à l'échelle régionale, à un syndicalisme où chaque catégorie est représentée par des unions ou des fédérations. Cette organisation varie selon la profession. À l'échelon national, chaque famille professionnelle peut présenter un certain nombre de fédérations, au prorata du nombre d'unions régionales professionnelles. En outre, chaque syndicat, peu importe sa nature, doit comporter un conseil d'administration (CA). L'ambition affichée est de créer un maillage syndical plus solide qu'auparavant⁵⁰². Le choix du syndicalisme unique est justifié par la nécessaire représentation de tous les travailleurs⁵⁰³.

« *Pierre angulaire* »⁵⁰⁴ de l'ordre corporatif visé par la Charte du travail et organe hiérarchiquement supérieur au syndicat, le comité social fait l'objet de nombreux débats. Il est initialement pensé comme un organe double. D'un côté, il existe des comités sociaux d'entreprises et de l'autre, des comités sociaux professionnels dans lesquels les travailleurs sont répartis en trois groupes, les employeurs, les ouvriers et employés et les cadres, formés ici par

⁵⁰¹ « Au-delà de la Charte »..., *op. cit.*, p. 225 : « Mais l'autorité vient d'en haut. Elle descend, par l'intermédiaire des comités sociaux et des conseils d'administration des syndicats, jusqu'à la masse professionnelle. L'expérience oblige à adopter une conception inverse. Ce sont des conseils d'administration, étroitement unis aux membres des syndicats, que doit venir la vie de l'organisation professionnelle ».

⁵⁰² Christine Bouneau, « Une expérience corporative... », *op. cit.*, p. 351 : « Le syndicalisme est bien à la base de la Charte, mais « il ne copie pas, dans sa forme, celui d'hier : il le dépasse et le grandit » ».

⁵⁰³ *Ibid.*, p. 351 : « Il ne sera constructif qu'à ce prix. Unique, car l'individualisme de petits groupements fractionnés et multipliés serait plus dangereux que l'individualisme périmé de l'individu » ».

⁵⁰⁴ *Loi relative à l'organisation sociale...*, *op. cit.*, Rapport au maréchal de France, chef de l'État français : « Il est vain de penser que des ouvriers puissent être heureux au sein d'une industrie en détresse, la prospérité des entreprises conditionne le bien-être de leurs membres. La pierre angulaire de la charte réside dans la création des comités mixtes sociaux, au sein desquels se trouveront réunis tous les membres d'une même profession ».

les agents de maîtrise et les ingénieurs⁵⁰⁵. La Charte, abondée par des décrets de décembre 1942, prévoit un nombre de membres pour ces comités sociaux professionnels oscillant entre douze et trente-six. Au vu des grandes attributions octroyées à ces derniers, les attentes étaient grandes. En effet, ils ont en charge les questions purement professionnelles, à savoir les salaires, la formation professionnelle, l'embauche et le licenciement ainsi que l'hygiène et la sécurité. Cela vaut également pour des questions plus larges, tel que l'assistance, l'aide contre le chômage, pour les retraites et les assurances⁵⁰⁶. Hiérarchiquement, les comités sociaux professionnels doivent gérer les comités sociaux d'entreprises.

L'organe chargé des questions économiques est donc le comité d'organisation. Celui-ci est établi sur une base syndicale patronale et selon l'activité économique poursuivie. Est donc prise en compte la matière première vendue ou bien le produit créé⁵⁰⁷. Créés de façon provisoire par la loi du 16 août 1940, ils sont placés en étroite collaboration avec les comités sociaux⁵⁰⁸. En charge de sa branche d'activité, le comité d'organisation doit gérer la production économique de chaque profession. Ainsi, il a tout pouvoir pour prendre des décisions individuelles, mais aussi collectives, à l'échelle des entreprises de cette branche d'activité⁵⁰⁹.

Fondées sur ces deux types de comités, les familles professionnelles semblent donc concentrer des pouvoirs importants tant socialement qu'économiquement. En outre, en tant qu'entité décisionnelle⁵¹⁰, la famille professionnelle est véritablement l'élément central de

⁵⁰⁵ Christine Bouneau, « Une expérience corporative... », *op. cit.*, p. 354 : « Les comités sociaux professionnels doivent être organisés d'une manière tripartite (...) aboutissant ainsi à une forme d'économie associée (...) ».

⁵⁰⁶ *Loi relative à l'organisation sociale...*, *op. cit.*, Rapport au maréchal de France, chef de l'État français : « Le comité social sera, pour la profession d'aujourd'hui – pour la corporation de demain- le véritable animateur de la vie professionnelle. Lien de tous ceux qui concourent à une même production, il recevra, de surcroît, la mission d'assurer la gestion sociale de la profession ».

⁵⁰⁷ « La délimitation des familles professionnelles »..., *op. cit.*, p. 166 : « L'étude des questions économiques et les intérêts mis en jeu par ces questions ont provoqué le groupement en syndicats patronaux et le groupement en comités d'organisation. La base de ces groupements est le produit fabriqué ou vendu et accessoirement la matière première consommée ».

⁵⁰⁸ *Loi relative à l'organisation sociale...*, *op. cit.*, Article 78 : « Une liaison sera établie entre les comités provisoires d'organisation, créés en application de la loi du 16 août 1940, et les comités sociaux institués par la présente loi, afin de réaliser l'harmonie et l'adaptation réciproque des mesures sociales et économiques. Cette liaison sera assurée, d'une part par des délégués des comités d'organisation économique qui siègeront dans les comités sociaux régionaux et nationaux, avec voix consultative, d'autre part par un représentant des comités sociaux nationaux siégeant dans les comités d'organisation intéressés ».

⁵⁰⁹ Christian Lavialle, « Le corporatisme voilé... », *op. cit.*, p. 14 : « Chaque comité avait pour fonction d'assurer la direction de son secteur d'activité en organisant la profession et son activité. À cette fin, les autorités compétentes du comité étaient habilitées à fixer des règles s'imposant aux entreprises de la branche et à prendre les décisions individuelles d'application ».

⁵¹⁰ « La délimitation des familles professionnelles »..., *op. cit.*, p. 165 : « C'est, en effet, la famille professionnelle qui détiendra à la fois le pouvoir de décision en matière sociale et professionnelle (...) ».

l'organisation corporative, au-delà même du seul comité social. Elle représente les intérêts professionnels auprès des pouvoirs publics⁵¹¹ et a la lourde tâche d'être l'exemple parfait de ce que doit être une corporation dans un avenir proche⁵¹².

À côté des professions commerciales et industrielles, certaines professions libérales constituent des ordres et donc une exception au droit commun que représente le texte de la Charte du travail. Des statuts ou des chartes s'appliquent spécifiquement pour établir des règles applicables aux professionnels concernés, sauf pour le personnel employé par ces derniers. Dans ce cas de figure, c'est la Charte qui s'impose⁵¹³. Ce personnel entre alors dans des groupes très spécifiques, comme la famille professionnelle des professions juridiques ou celle des professions de la santé⁵¹⁴. Quoi qu'il en soit, les ordres, au vu du problème de la délimitation des professions que la Charte ne règle pas, ont vu leur définition être quelque peu modifiée. La loi du 21 juin 1942 prévoit que les ordres sont des professions disposant d'une réglementation légale particulière. À ce titre, leur nombre est très important et difficilement quantifiable⁵¹⁵. Il était nécessaire que les ordres échappent au cadre corporatif général qui se dessinait, car les professions concernées portent des enjeux très particuliers.

Enfin, les organisations corporatives sont totalement à contre-courant de la Charte du travail. Sont visées ici des professions ayant édicté leur propre charte corporative, celle-ci couvrant toutes les questions sociales et économiques, même celle du personnel employé⁵¹⁶.

⁵¹¹ *Loi relative à l'organisation sociale...*, *op. cit.*, Article 1^{er} : « Les activités professionnelles sont réparties entre un nombre déterminé de familles industrielles ou commerciales. Ces familles, et les professions qui les composent sont organisées dans les conditions générales fixées par la présente loi en vue de gérer en commun les intérêts professionnels de leurs membres de toute catégorie et d'apporter leur concours à l'économie nationale, selon les directions des pouvoirs publics ».

⁵¹² *Ibid.*, Rapport au maréchal de France, chef de l'État français : « Mais la charte du travail définit déjà les liens sociaux. Elle repose, de surcroît, sur une division de notre activité économique en grandes familles professionnelles, au sein desquelles se créeront les sections nécessaires - notamment les sections artisanales - dont l'ensemble fournira une première et utile ébauche de l'œuvre corporative ».

⁵¹³ « La délimitation des familles professionnelles »..., *op. cit.*, p. 165 : « (...) certaines professions libérales (...) ne traitent pas du statut social du personnel employé (...) : ce personnel bénéficiera des dispositions de la Charte du Travail ».

⁵¹⁴ Henri Teitgen, « Le statut du personnel... », *op. cit.*, p. 206-207. La famille professionnelle des professions juridiques fut créée par un décret du 26 août 1942. Elle concerne le personnel employé par les avocats, les notaires, les huissiers, les avoués ou encore les commissaires-priseurs. La famille professionnelle de la santé voit le jour grâce à un décret du 21 juin 1942. Elle regroupe le personnel des industries pharmaceutiques, des établissements de services médicaux et des professionnels réalisant des interventions médicales.

⁵¹⁵ *Ibid.*, p. 204. L'auteur fournit une liste non exhaustive de ces ordres. Celui des avocats a vu sa situation fixée par une loi du 26 juin 1941. Celui des médecins date d'une loi du 7 octobre 1940 et celui des banquiers d'une loi du 13 juin 1941.

⁵¹⁶ *Ibid.* : « (...) les professions visées, parce que précisément elles constituent des ordres, ou parce qu'elles sont dotées d'un statut, d'une charte, ou d'une réglementation législative, ont déjà une organisation et que cette

Le corporatisme d'État organisateur propose un ordre corporatif effectif, avec une hiérarchie institutionnelle effectivement bien dessinée.

Ces discours optimistes contrastent avec d'autres discours, intraitables avec l'organisation corporative vichyste.

2. Des problèmes récurrents

La fragilité du corporatisme de Vichy provient d'un décalage entre la théorie et la pratique. Les différences initiales de conception ont desservi l'œuvre de construction.

Pourtant, le corporatisme était porté par des figures fortes. Sa vigueur repose sur un organisme, l'Institut d'études corporatives et sociales (IECS), créée en 1934. Composant important de l'idéologie vichyste, ce « *laboratoire* »⁵¹⁷ va permettre la maturation des idées corporatistes et leur concrétisation à des degrés divers. Il est le cœur de la transmission corporatiste. Il propose en effet un catalogue d'enseignements permettant à tous les plus grands esprits corporatistes de développer leur pensée⁵¹⁸. La transmission passe également par un volet recherche. Les œuvres individuelles des penseurs corporatistes sont étudiées et font l'objet d'une grande publicité. L'œuvre majeure émane du directeur de l'IECS lui-même⁵¹⁹. L'IECS propose des études ponctuelles, paraissant notamment dans les *Cahiers de travaux de l'Institut d'études corporatives et sociales*, mais également une revue mensuelle, intitulée sobrement *Corporatisme*. L'IECS propose aussi des enseignements sur le corporatisme, dispensés par les

organisation peut être tenue pour capable de prendre les mesures sociales et professionnelles édictées par la charte ».

⁵¹⁷ Steven L. Kaplan, « Un laboratoire de la doctrine corporatiste sous le régime de Vichy : l'Institut d'Études Corporatives et Sociales », *Le Mouvement Social*, 2001, p. 35-77.

⁵¹⁸ Jean-Pierre Le Crom, « La défense du corporatisme intégral sous Vichy. Ses acteurs, leurs inspirations, leurs réalisations », *Les Études Sociales*, 2013, p. 249. Dans la longue liste des enseignants de l'IECS dressée par l'auteur, il est intéressant de relever les noms déjà évoqués au cours de ce travail. Cela concerne Jean Brethe de la Gressaye, Professeur à la Faculté de droit de Bordeaux, Firmin Bacconnier, journaliste et proche des mouvements nationalistes ou François Olivier-Martin, Professeur à la Faculté de droit de Paris. Le directeur de l'IECS, Maurice Bouvier-Ajam, enseignant à la Faculté de droit de Rennes, dispense également des cours.

⁵¹⁹ Maurice Bouvier-Ajam, *La doctrine corporative...*, *op. cit.*, p. XV : « *La formule du corporatisme reste à trouver, écrivent MM. Bonnefous et Tardy. En voici une que M. Bouvier-Ajam propose ; elle est soigneusement étudiée, elle vaut d'être examinée. (...). La corporation est une planche de salut* ».

penseurs eux-mêmes. C'est notamment le cas du « *cours d'économie générale et corporative* » proposé par Pierre Marty⁵²⁰.

Mais les divergences d'appréciation entre la partie modérée et la partie traditionaliste ont fragilisé l'ordre corporatif⁵²¹. Cette fragilité corporative est prégnante sur quelques questions cruciales, comme les rôles respectifs de l'État et du comité social ainsi que les relations entre les comités. Les comités sociaux, les comités d'organisation et les syndicats ont souffert d'un manque cruel de communication. Des décisions ont été prises sans concertation et sans égard pour l'organe normalement compétent⁵²². L'organisation corporative est également jugée trop stricte, ne laissant pas la latitude nécessaire à certains secteurs pour qu'ils puissent trouver une place pérenne dans le système proposé. C'est notamment le cas pour l'artisanat. La définition⁵²³ de l'artisan pose problème dans le sens où elle affaiblit la spécificité et la force du secteur. De plus, l'artisan passe d'un statut très spécifique non reconnu par la Charte si le nombre de salariés est inférieur au seuil prévu, à un statut très générique, qui ne sied pas aux particularismes de l'artisanat, si le nombre de salariés est supérieur au seuil⁵²⁴. Dans tous les cas, la Charte ne prévoit rien pour faciliter l'assimilation des artisans en son sein. En ne donnant aucune indication sur la place à donner à l'artisanat, la Charte se complaît dans un processus où seul l'établissement est valorisé, au détriment du secteur et de tous les individus qui le font vivre. Enfin, il n'existe que très peu de moyens pour permettre à l'artisanat de tirer

⁵²⁰ « Cahier spécial : Le Corporatisme », *op. cit.*, p. 196-197 : « *Le premier, armé de la doctrine de La Tour du Pin, M. Pierre Marty, dans son cours, présente les solutions corporatives répondant à chacun des points spéciaux et classiques professés dans l'ordre des programmes universitaires. On notera particulièrement la partie relative à la délicate question du protectionnisme et du libre-échange, dont nous ne saurions faire un éloge plus juste que celui qui en est fait par M. Bouvier-Ajam dans les chapitres de son étude sur Frédéric Le Play, sa vie, son œuvre, son influence, lorsqu'il analyse les rapports entre la doctrine corporative et les systèmes de nationalisme économique tant outranciers que modérés* ».

⁵²¹ Jean-Pierre Le Crom, « La défense du corporatisme... », *op. cit.*, p. 258 : « *La doctrine corporatiste sous Vichy témoigne donc d'une relative élasticité et est très largement liée aux péripéties de la promulgation et de l'application de la Charte du travail. Alors qu'auprès de Pétain et Laval, un petit groupe proche de l'Action française et ne se référant à peu près exclusivement qu'à La Tour du Pin, cherche à créer à marche forcée des corporations à vocation économique et sociale dans lesquelles les syndicats, ouvriers notamment, ne joueraient qu'un rôle mineur, au ministère du Travail, et, quels que soient les titulaires du portefeuille, on s'évertue au contraire à promouvoir le corporatisme à base syndicale des comités sociaux professionnels, la « pierre angulaire » de la Charte du travail* ».

⁵²² Auguste Detoef, « Problèmes de la corporation », *Droit Social*, 1942, p. 53 : « (...) on restera dans l'ignorance, le vague, les informations partielles, frelatées ou tout simplement inexactes, et alors – sans aucun doute – l'organisation tentée échouera, dans un redoutable chaos ».

⁵²³ Pierre Demondion, « La Charte du Travail et l'artisanat », *Droit Social*, 1942, p. 99. L'auteur est maître de conférences à l'IECS. Il évoque le décret-loi du 2 mai 1938 qui caractérise l'artisan. Celui-ci doit être un travailleur autonome, il doit exercer un métier manuel et bénéficier d'un nombre de salariés inférieur ou égal à cinq.

⁵²⁴ *Ibid.*, p. 99-100 : « *De là, il est possible de déduire qu'un artisanat prolétarisé n'est pas l'artisanat envisagé par la Charte* ».

son épingle du jeu. L'idée de la création d'une organisation corporative de l'artisanat fut bien avancée, mais la procédure fut longue et périlleuse. La raison est que la possibilité de mettre sur pied une organisation corporative est elle-même très complexe. Les gens de métier sont quelque peu abandonnés à leur sort⁵²⁵.

Le corporatisme d'État organisateur est donc caractérisé par la trop grande rigidité, due à la prépondérance du courant théorique autoritariste, qui anime son ordre corporatif.

Il résulte de cette fragilité de lourdes conséquences pour le droit du travail, qu'il soit ou non corporatif.

B. La nocivité du corporatisme de Vichy sur le droit du travail

La remise en cause du droit du travail corporatif est également celle de tout un ordre (1). La fin du régime de Vichy n'empêchera pas son ombre de planer au-dessus du droit du travail à la Libération (2).

1. Le délitement du droit du travail corporatif

La précarité de l'édifice corporatif repose sur la difficulté à cerner les contours du droit du travail corporatif qui lui est attaché. La création d'institutions spécifiques, et de tout un maillage entre elles, ont contribué à l'émergence d'un droit spécifique. La question du droit professionnel corporatif était déjà épineuse pendant l'entre-deux-guerres. Elle l'est d'autant plus à l'heure des premières réalisations. Ce droit est considéré, dans la continuité des volontés de faire de la corporation un organe de droit public, comme une branche autonome de ce même droit public⁵²⁶. Le droit professionnel est donc partiellement autonome. Ce doute permanent autour du caractère privé ou public du droit professionnel est régulièrement soulevé : « *L'idée d'un droit professionnel autonome n'est pas nouvelle : l'existence même de cette revue l'atteste,*

⁵²⁵ *Ibid.*, p. 100 : « *L'organisation artisanale imaginée par la Charte manque actuellement de racines fermes et profondes dans la masse des hommes de métier* ».

⁵²⁶ Maurice Duverger, « Essai sur l'autonomie du droit professionnel (fin) », *Droit Social*, 1945, p. 20. L'auteur fait du droit professionnel corporatif une branche autonome du droit public. À ce titre, c'est un droit solide, mais toujours dépendant du degré d'étatisme du pays concerné.

qui remonte à 1938. (...). Or, le terme d'autonomie, appliqué au droit professionnel, peut revêtir deux aspects distincts : il peut s'agir, soit d'une autonomie absolue, soit d'une autonomie relative. Dans le premier cas, elle sera du même type que celle du droit public (...). Dans le second cas, l'autonomie du droit professionnel ressemblera plutôt à celle du droit commercial vis-à-vis du droit civil »⁵²⁷. Ce doute est à l'origine d'une décision fondamentale du Conseil d'État, en date du 31 juillet 1942⁵²⁸. La jurisprudence Monpeurt pose le principe que les comités d'organisation sont des organes exerçant une mission de service public et que les décisions qu'ils prennent sont d'ordre administratif⁵²⁹. Pourtant, le Conseil d'État ne leur reconnaît pas expressément le statut d'établissement public et ce débat existe encore aujourd'hui, notamment au sujet des ordres professionnels : « *Nous voudrions simplement souligner que la reconnaissance de nouvelles personnes publiques spécialisées ne change selon nous rien à la signification qu'il convient de reconnaître à ces arrêts, mais peut par contre inciter à rouvrir le débat sur la nature juridique des ordres professionnels* »⁵³⁰.

Le corporatisme a forcé l'orientation des institutions, notamment économiques, vers la collectivisation nationale. Or, à la Libération, le bilan est maigre pour l'ordre et le droit du travail corporatifs. Même les réalisations les plus abouties, les organisations corporatives, sont critiquées et l'organisation corporative dans son ensemble est jetée aux oubliettes. Le cas du secteur de la pêche maritime est symptomatique. Réorganisé par l'ordonnance du 14 août 1945, il doit désormais fonctionner sur le principe de respect de la concurrence et de la liberté. Tout cela doit se faire sous l'égide d'une économie contrôlée⁵³¹. Autant de préconisations comme autant de rappels des faillites corporatives du régime de Vichy.

⁵²⁷ Maurice Duverger, « Essai sur l'autonomie du droit professionnel », *Droit Social*, 1944, p. 276.

⁵²⁸ René de Lacharrière, « La gestion par les organismes professionnels des services publics de l'économie dirigée », *Droit Social*, 1944, p. 1. L'auteur est professeur agrégé des facultés de droit. Il estime que la jurisprudence Monpeurt éclaire cette question de la dualité droit privé/droit public pour la gestion des organismes corporatifs.

⁵²⁹ Christian Laviaille, « Le corporatisme voilé... », *op. cit.*, p. 20 : « *Dans cet arrêt de principe, le Conseil d'État considère que les comités d'organisation, « bien que le législateur n'en ait pas fait des établissements publics », sont chargés d'une mission de service public et que les décisions qu'ils sont amenés à prendre dans le cadre de celle-ci, soit par voie de règlement, soit par des dispositions d'ordre individuel, sont administratives* ».

⁵³⁰ Fabrice Melleray, « Une nouvelle crise de la notion d'établissement public », *Actualité Juridique Droit Administratif*, 2003, p. 714.

⁵³¹ Paul Colin, « L'organisation professionnelle des Pêches Maritimes », *Droit Social*, 1945, p. 331 : « *L'institution nouvelle se situe plutôt dans la ligne de l'économie contrôlée avec coopération éminente des gens du métier, dans un secteur où il y a d'ailleurs tout lieu de penser que la liberté d'entreprise est essentielle* ».

Il convient de comprendre pourquoi ce bilan est aussi famélique en étudiant la situation de chaque strate de l'ordre corporatif.

Le syndicalisme unique et catégoriel a posé problème, car il a dépersonnalisé l'individu. Ce dernier a été « noyé » dans le groupe, seule entité représentée par les forces syndicales⁵³². De plus, la situation de subordination aux comités sociaux a affaibli l'action syndicale en général. Elle a dressé les classes ouvrières et employées contre les classes dirigeantes, bien plus protégées, par l'action des comités d'organisation notamment. Le syndicat, en tant que structure de base, pouvait être le réceptacle, mais surtout le moteur de revendications concrètes émanant des travailleurs⁵³³. Dans une volonté d'information et de coordination⁵³⁴, il était prévu que chaque syndicat se manifeste auprès des structures supérieures, afin que tous soient recensés ainsi que toutes les forces vives qui les composent. Évidemment, un autre but, économique celui-là, existait de façon sous-jacente. Il était prévu que cette opération de recensement et d'affiliation au niveau syndical entraîne le versement, par ces mêmes institutions, d'une contribution financière⁵³⁵. Le mouvement s'enraya à la toute première étape, celle de la nomination des membres des conseils d'administration des syndicats. Cette nomination devait se faire après la réalisation d'enquêtes préalables. Or, ces dernières ayant pris un retard considérable, c'est toute la sphère syndicale, puis corporative, qui ont été montrées du doigt⁵³⁶.

La faiblesse syndicale va contribuer à braquer les projecteurs sur les comités sociaux, ceux-ci ayant une autorité sociale et morale sur les syndicats⁵³⁷. Or, il apparaît que la chaotique mise en place des syndicats uniques a rejailli sur les comités sociaux. Comment faire un autre bilan alors que le premier comité social professionnel est effectif en juin 1943 pour l'industrie minière ? Et, qu'en réaction, la loi du 24 août de la même année crée des comités sociaux

⁵³² « Au-delà de la Charte »..., *op. cit.*, p. 224 : « La liberté syndicale permet au contraire à l'individu de se soustraire aux exigences particulières, que l'impérialisme des groupements fait peser sur les membres, et qui s'ajoutent encore aux décisions prises par l'autorité réglementaire de la profession ».

⁵³³ *Ibid.*, p. 225 : « Aussi la proposition d'un syndicalisme apolitique est-elle ambiguë. Les membres des professions ne peuvent aborder l'étude des problèmes professionnels en se détachant de leurs préférences philosophiques, politiques ou religieuses ».

⁵³⁴ *Lexique de Sociologie*, *op. cit.*, p. 73 : « (...) la coordination désigne les actions et les procédures qui visent à rendre cohérents ou au moins compatibles entre eux les comportements de divers acteurs sociaux (groupes ou individus) ».

⁵³⁵ Christine Bouneau, « Une expérience corporative... », *op. cit.*, p. 352 : « Il est prévu que l'affiliation obligatoire entraîne le paiement également obligatoire d'une contribution syndicale ».

⁵³⁶ Jean-Pierre Le Crom, *Syndicats nous voilà !...*, *op. cit.*, p. 308. L'auteur utilise le terme de « fiasco » dans l'un des titres de son ouvrage pour caractériser le syndicalisme unique.

⁵³⁷ Christine Bouneau, « Une expérience corporative... », *op. cit.*, p. 354 : « (...) leurs pouvoirs sont fortement réduits au profit précisément des comités sociaux d'autant (...) que leur coordination est assurée par les unions et fédérations sous le contrôle des comités sociaux ».

provisoires pour justement pallier cet échec cuisant⁵³⁸ ? Comment en outre expliquer que les comités sociaux d'entreprises aient connu un meilleur sort alors qu'ils devaient initialement être subordonnés aux comités sociaux professionnels ? Même si cela démontre que la solidarité professionnelle⁵³⁹ est capable de s'exercer dans le cadre de l'entreprise, même sous le régime de Vichy⁵⁴⁰, le constat d'échec est cuisant.

Le syndicalisme a été totalement mis au pas et la peur de l'étatisme est nette⁵⁴¹. Les rapports hiérarchiques entre employeurs et salariés ont été totalement perturbés par le corporatisme étatique. L'avènement généralisé du travail forcé est la marque de fabrique du droit du travail corporatif. La fin du syndicalisme libre et l'interdiction de la grève en sont les marqueurs principaux : « *Le capitalisme d'État établit dans les relations du travail un régime inspiré du corporatisme et des lois ouvrières inspirées par un paternalisme désuet sont appliquées dans un esprit de conservatisme étroit* »⁵⁴².

Le corporatisme d'État organisateur est caractérisé par l'établissement d'un droit du travail spécifique qui régleme son ordre corporatif. Or, ce droit du travail corporatif ne permet pas l'établissement de relations stables et éteint complètement la puissance syndicale.

Il est donc assez évident que l'ordre corporatif vichyste a laissé de profonds stigmates dans l'évolution du droit du travail.

⁵³⁸ *Ibid.*, p. 356 : « Celle-ci porte création des comités sociaux provisoires aux différents échelons locaux, régionaux et nationaux. (...) Les commissions (...) doivent exercer les pouvoirs des comités sociaux professionnels, ce qui traduit l'échec total à organiser la profession. Ce transfert de compétences s'explique par les lenteurs prises à l'édification des syndicats uniques ».

⁵³⁹ *Ibid.*, p. 358. L'auteur met en avant les procédures d'entraide, notamment la création de caisses de secours, ayant vues le jour sous l'égide des comités sociaux d'entreprises.

⁵⁴⁰ Pierre Bitoun, « L'équivoque vichyssoise (2) », *Revue du Mauss*, 1985, p. 136. L'auteur montre que l'entreprise est un élément important du projet vichyste. Elle fonde la « communauté de travail » en réunissant et en coordonnant les intérêts des employeurs et des salariés.

⁵⁴¹ P. Simonet et Liet-Vaulx, « La loi du 26 avril 1946 portant dissolution d'organismes professionnels et organisation de la répartition des produits industriels », *Droit Social*, 1946, p. 269. La fin de l'organisation corporative du régime de Vichy pose une question épineuse : la répartition des travailleurs, selon leur branche d'activité, par les différentes forces syndicales. À propos d'une éventuelle répartition décidée par la seule organisation la plus représentative, les auteurs estiment que cela « *tendrait à imposer le syndicat unique et obligatoire, retour fâcheux aux principes de la Charte du Travail* ». Les souvenirs de l'organisation vichyste sont donc vifs et la crainte d'une forme de continuité est réelle.

⁵⁴² Gérard Lyon-Caen, « Permanence et renouvellement du Droit du travail dans une économie globalisée », *Le Droit Ouvrier*, 2004, p. 54.

2. Un nouveau droit du travail après la Libération ?

Il est nécessaire de fouiller les vestiges du régime de Vichy et d'en extraire des données qui ont continué d'alimenter le droit du travail. L'année 1944 sonne le glas politique pour Pétain. Les débarquements de Normandie et de Provence vont inverser le cours des conflits et les Alliés vont, de façon progressive, chasser l'occupant nazi et défaire le Gouvernement de Vichy. À ce titre, l'ordonnance du 9 août 1944 rétablissant la légalité républicaine et le départ du maréchal le 20 août entérinent la fin, institutionnelle, du Régime.

Institutionnelle, car si l'ordonnance du 9 août tente de faire table rase de ces quatre années écoulées, le maintien de certaines dispositions est significatif. Il démontre que le régime de Vichy a planté ses racines, directement ou non, dans le droit et dans la société. La fin du régime de Vichy donne un nouveau souffle au droit du travail. D'un droit moribond, considérablement affaibli par le syndicalisme obligatoire⁵⁴³ et l'interdiction du droit de grève, il devient, après la Libération, un droit régénéré. Cela se fait sous l'impulsion des travaux du Conseil national de la Résistance (CNR)⁵⁴⁴. La régénération du droit du travail s'explique par la lutte d'une classe ouvrière, face à un droit du travail corporatif extrêmement rigide, à laquelle il faut rendre hommage. Ainsi, la Libération va entraîner l'éclosion d'un certain nombre de droits⁵⁴⁵, acquérant pour la plupart un caractère fondamental avec l'avènement de la Constitution du 27 octobre 1946 : « *Après la Libération de 1944, la classe ouvrière — en raison du rôle éminent qu'elle avait joué sous la lutte contre l'occupant — acquiert des avantages*

⁵⁴³ Simone Weil, *La condition ouvrière (1951)*, Gallimard, 2002, p. 401 ; 402 ; 404 : « *L'idée d'un syndicalisme unique, apolitique, obligatoire, présentée par Detoef dans sa conférence, repose sur quelques idées d'une justesse incontestable. La première est que, comme les intérêts transigent toujours et que les principes échauffés par la passion ne transigent jamais, faire des conflits sociaux de simples luttes d'intérêt en éliminant les passions et les principes serait assurer la paix sociale. D'où la formule du syndicalisme apolitique. La seconde est qu'un homme qui occupe une place dans la production a droit de ce fait même à dire son mot dans tout conflit intéressant la production, même s'il n'adhère à aucune idéologie. D'où la formule du syndicalisme obligatoire, qui donne une voix à tous. La troisième est que la lutte et la concurrence des diverses organisations rendent les hommes déraisonnables, excitent les passions polémiques et la surenchère, et paralysent le jugement ; d'où la formule du syndicalisme unique. (...). Mais son analyse est incomplète. (...). Si d'ailleurs, ce que je ne crois pas, le syndicat unique et obligatoire augmentait la force ouvrière, un autre danger surgirait contre lequel ce projet ne prévoit pas de remèdes, l'exploitation abusive des campagnes par les villes* ».

⁵⁴⁴ « Programme du Conseil National de la Résistance », *Libération. Organe du Mouvement de la Libération nationale*, 1944, p. 1-2. L'article propose la retranscription du programme du CNR, adopté le 15 mars 1944. Il s'agit d'une véritable déclaration d'intention du CNR de participer activement aux événements de la Libération qui se préparent. Mais le programme a des dimensions bien plus larges. Composé de toutes les mouvances politiques et syndicales engagées contre le vichysme, le CNR établit un projet dense et ambitieux de reconstruction.

⁵⁴⁵ *Ibid.*, p. 2. Outre le rétablissement du droit de grève, le programme prévoit de valoriser le « *droit au travail et le droit au repos* », de rehausser les salaires et d'assurer la sécurité de l'emploi et le droit à une retraite décente.

nouveaux ; largement représentée au Parlement, elle fait inscrire dans la Constitution du 27 octobre 1946 des principes importants : droits de grève, droit au travail, participation ouvrière à la gestion des entreprises, nationalisation des entreprises ayant le caractère de services publics, sécurité sociale. Plusieurs lois importantes sont votées (par exemple celle sur les comités d'entreprise) »⁵⁴⁶.

Cependant, le droit du travail semble déséquilibré par cette soudaine libéralisation et l'État tâtonne pour trouver sa place. Il est très difficile pour lui d'opposer une résistance frontale à ce mouvement de libéralisation après tant de souffrances dues à l'interventionnisme⁵⁴⁷. Pourtant, il sera nécessaire pour lui de freiner ce libéralisme⁵⁴⁸ pour mettre fin aux grèves revendicatrices et apaiser les tensions⁵⁴⁹. Balayer d'un revers de main l'organisation corporative mise en place sous Vichy avec la création de nouvelles institutions ou le remplacement d'autres structures crée un danger. Il va être très difficile pour les acteurs de ce nouveau droit de trouver leur place rapidement et l'exemple parfait reste les syndicats⁵⁵⁰. Les premières années après la Libération sont celles de l'incompréhension entre État et syndicats, leur périmètre d'action n'étant pas clairement défini⁵⁵¹.

Néanmoins, la transition institutionnelle s'est parfois déroulée plus doucement. C'est ainsi que les Comités d'Entreprise (CE) sont créés par une ordonnance du 22 février 1945⁵⁵².

⁵⁴⁶ Gérard Lyon-Caen, « Appendice... », *op. cit.*, p. 54.

⁵⁴⁷ « Programme du Conseil National... », *op. cit.*, p. 2. Le programme développe de façon précise les ambitions économiques du CNR. Ces dernières sont basées sur l'idée de « *démocratie économique et sociale* ». Démocratie économique, car la volonté de mettre fin aux « *grandes féodalités économiques et financières* » traduit la vision d'une production basée sur le mérite ainsi que sur le refus du corporatisme et de l'élitisme. Les « *coopératives de production* » participent de cette volonté de donner aux travailleurs une plus grande part de responsabilité dans la vie économique. Ainsi, la démocratie sociale s'en trouvera renforcée lorsque sera opérationnel « *le droit d'accès, dans le cadre de l'entreprise, aux fonctions de direction et d'administration, pour les ouvriers possédant les qualifications nécessaires, et la participation des travailleurs à la direction de l'économie* ».

⁵⁴⁸ *Ibid.* Malgré les orientations en faveur de la démocratie, le programme entend bien maintenir la place d'un État fort dans une Nation consciente de la « *subordination des intérêts particuliers à l'intérêt général* ». Ainsi, l'État doit assumer son rôle dans la reconstruction économique par une œuvre de rationalisation et de planification. Concrètement, cela passe par la nationalisation des « *grands moyens de production monopolisée* », autrement dit des secteurs économiquement essentiels.

⁵⁴⁹ Paul Ramadier, « Impressions... », *op. cit.*, p. 82 : « *Provisoirement, pour faire face à des difficultés dont on ne mesurait pas encore toute l'ampleur, c'était le Gouvernement qui prenait (...) la direction de la répartition et des prix. (...) Ces tendances se sont développées. L'État, conseillé par des représentants syndicaux, continue en principe à avoir la haute main sur l'économie* ».

⁵⁵⁰ « Programme du Conseil National... », *op. cit.*, p. 2. L'ambition du programme était bien « *la reconstitution, dans ses libertés traditionnelles, d'un syndicalisme indépendant, doté de larges pouvoirs dans l'organisation de la vie économique et sociale* ».

⁵⁵¹ Paul Ramadier, « Impressions... », *op. cit.*, p. 82. Le ministre de la Défense estime que la circulaire Parodi du 28 mai 1945 fixant les critères de la représentativité n'a pas été efficace. Elle donne au contraire la sensation que l'État continue de garder la main sur le destin du syndicalisme.

⁵⁵² Ordonnance n°45-280 du 22 février 1945 instituant des comités d'entreprise, JORF, 23 février 1945.

Ils traduisent la continuité de l'idée de démocratie sociale identifiée dans le programme du CNR et prennent place sur les ruines des comités sociaux d'entreprises de Vichy. Si la filiation fit obligatoirement grincer des dents, notamment lors des débats inhérents à la promulgation de l'ordonnance⁵⁵³, elle n'est pas incongrue. Tout d'abord, parce que les actes des comités sociaux d'entreprises ne sont pas concernés par l'œuvre démystificatrice de l'ordonnance du 9 août 1944. De surcroît, ces comités continuent à fonctionner matériellement après la Libération. La transition institutionnelle semble ainsi naturelle. Cela est d'autant plus vrai que les deux institutions ont un champ d'application très semblable et ont un objet commun, la gestion des œuvres sociales : « (...) les comités d'entreprise [qui ne seront pourtant créés sous ce nom, répétons-le, qu'en février 1945] continuent dans l'ensemble à tenir les réunions et à gérer les œuvres sociales »⁵⁵⁴.

Cependant, l'héritage du régime de Vichy se crée par continuité, mais aussi par césure. Et le CE n'échappe pas à la règle. L'ambition générale qui entoure sa naissance est bien d'éviter tout retour à une organisation corporative. C'est d'ailleurs pour répondre à cette ambition que les militants syndicaux sont formés⁵⁵⁵. La nouvelle vigueur du syndicalisme libre, au sein des CE⁵⁵⁶ ou non, est d'ailleurs soulignée⁵⁵⁷. La liberté syndicale, même si elle est encore en rodage, apparaît comme la meilleure réponse aux années qui viennent de s'écouler. Elle est un moyen d'exorciser la faillite de l'ordre corporatif.

La condamnation de l'ordre corporatif vichyste trouve son plus grand écho avec la figure de l'État. En droit du travail, les débats à ce sujet tournent autour de la négociation collective. La construction corporative de Vichy fonctionnait avec l'idée centrale de représentation par branche d'activité. Dès lors, il était inévitable que la négociation collective de branche, dans son approche par secteur, soit particulièrement scrutée à l'aune d'une certaine forme de

⁵⁵³ Jean-Pierre Le Crom, *Syndicats nous voilà !...*, op. cit., p. 376-377 : « Lors des débats de l'Assemblée consultative provisoire du 12 décembre 1944, Robert Verdier met en garde ceux pour lesquels il « serait encore question de faire revivre des dispositions de la Charte du Travail et de s'inspirer de l'esprit qui l'avait inspiré ».

⁵⁵⁴ *Ibid.*, p. 378.

⁵⁵⁵ Paula Cristofalo et Karel Yon, « De la fabrique des libres-penseurs à l'administration des dévouements : Force Ouvrière et la mise en cursus de la formation syndicale (1948-1971) », *Le Mouvement Social*, 2011, p. 80 : « Les CE sont alors investis de toutes les promesses – celles d'un apprentissage de la gestion préparant le dépassement du capitalisme – et de toutes les craintes – celles d'un retour au corporatisme ».

⁵⁵⁶ Jean-Pierre Le Crom, *Syndicats nous voilà !...*, op. cit., p. 380 : « Au chapitre des différences, l'une peut sembler essentielle : c'est l'élection sur listes syndicales des membres des nouveaux comités ».

⁵⁵⁷ Paula Cristofalo et Karel Yon, « De la fabrique... », op. cit., p. 79 : « S'il est un argument qui est au cœur de la relance de l'éducation ouvrière, c'est bien la nécessité de faire face aux responsabilités nouvelles confiées au syndicalisme depuis la Libération : « L'action exige de nos militants qu'ils soient successivement juristes, économistes, journalistes, qu'ils sachent à la fois organiser et négocier » ».

corporatisme⁵⁵⁸. Ce qui ressort de ces références à la négociation collective de branche, c'est la peur de l'étatisme de Vichy⁵⁵⁹.

Ces craintes sont probablement du même ordre que celles qui ont accompagné l'évolution générale du droit de la négociation collective après la Libération. Sur la base de la logique « dialogale » que l'État entend mener avec « *les représentants de tous les éléments* »⁵⁶⁰ de la production nationale, la loi du 23 décembre 1946⁵⁶¹ voit le jour. Produit d'un « *compromis* »⁵⁶² entre les intérêts contradictoires et économiquement orientés de l'État, du patronat et du monde ouvrier, cette œuvre législative réoriente la loi professionnelle. Elle vise la rationalisation économique en faisant prévaloir des conventions nationales par branche d'activité, sur des conventions locales, par établissement, censées les prolonger⁵⁶³. Ce qui est également significatif, c'est la manifestation de l'interventionnisme du pouvoir politique, dessiné dans le programme du CNR. En effet, le pouvoir politique gère les prix, ce qui doit se ressentir dans la convention collective : la fixation des salaires n'est pas évoquée⁵⁶⁴. Il y a donc une logique conventionnelle de primauté de l'accord de branche. Mais cette logique est

⁵⁵⁸ Sophie Nadal, « La restructuration des branches professionnelles : réflexions sur une mutation forcée », *Droit Social*, 2016, p. 111. Alors professeure à l'Université de Cergy-Pontoise, l'auteure fait du corporatisme la nature même de la branche professionnelle. Il ne peut pas en être autrement lorsqu'un pouvoir public détient le contrôle de la gestion professionnelle d'une activité économique.

⁵⁵⁹ Lucien Flament, « La représentativité des organisations patronales », *Droit Social*, 2009, p. 440. L'auteur est avocat. Il estime que toute la jurisprudence du Conseil d'État au cours des années 1960 est fondée sur la volonté de ne pas donner trop de pouvoirs à l'État concernant la négociation collective de branche. Il avance même l'idée que cette position est née de la crainte de l'apparition d'une « psychose » autour du souvenir de Vichy. De manière plus concrète, le Conseil d'État refusait de laisser à l'État le droit de décider du champ d'application d'une convention collective au moment de son extension.

⁵⁶⁰ « Programme du Conseil National... », *op. cit.*, p. 2.

⁵⁶¹ *Loi n°46-2924 du 23 décembre 1946 relative aux conventions collectives de travail*, JORF, 25 décembre 1946.

⁵⁶² Simone Ballet, « Du droit de négociation à la capitulation du droit », *Le Droit Ouvrier*, 1979, p. 78 : « *Dans l'histoire des conventions collectives, cette loi occupe une place à part : il faut la replacer dans la situation économique, sociale et politique de l'immédiat après-guerre. Le tripartisme constitue une sorte de compromis établi sur les bases du Programme National de la Résistance* ».

⁵⁶³ Robert Jaussaud, « Les difficultés d'application de la loi du 23 décembre 1946 sur les conventions collectives de travail », *Droit Social*, 1949, p. 94 : « *La loi nouvelle institue une hiérarchie entre les conventions. Elle impose la conclusion de conventions nationales, par branches d'activités, préalablement à la conclusion de conventions régionales, locales ou d'établissements* ».

⁵⁶⁴ Simone Ballet, « Du droit de négociation... », *op. cit.*, p. 78 : « *Afin de maintenir un équilibre précaire, le gouvernement « gèle » la situation sociale en maintenant une politique de contrôle des prix et des salaires* ».

débatte⁵⁶⁵ et sa finalité⁵⁶⁶ pose problème. Et l'ombre de l'omniprésence de l'État n'y est pas étrangère.

Autre destin intrinsèquement lié à celui de l'ordre corporatif de Vichy, celui de la Sécurité sociale. Le droit à la protection sociale est entériné dans sa forme actuelle avec l'ordonnance du 4 octobre 1945. Il est un droit esquissé par le CNR⁵⁶⁷ et consacré à la Libération⁵⁶⁸. La Sécurité sociale est donc née « grâce » à Vichy. Elle est surtout née « grâce » au corporatisme en général. Principal initiateur du projet, Pierre Laroque est un corporatiste convaincu dans les années 1930. Son idéal lui servit au moment d'élaborer la logique de la Sécurité sociale. Il mit sur pied un système fondé sur la participation de chaque travailleur, avec une gestion par caisses spécifiques et un contrôle par une institution centrale⁵⁶⁹.

Indirectement ou parce qu'elles sont considérées comme de sérieuses menaces, les idées corporatistes attachées au rôle d'un État organisateur font couler beaucoup d'encre. Elles continuent d'être interrogées à la lumière des évolutions du droit social : « *Si aujourd'hui l'on commence à employer l'expression de droit social (ou législation sociale), c'est que les frontières ne sont pas hermétiquement closes entre la classe ouvrière et l'ensemble du peuple et notamment que les classes moyennes se prolétarisent, que la majorité de la population cherche, contre le régime social actuel, une sécurité qui se dérobe un peu plus chaque jour. À côté des travailleurs exploités, il y a les « économiquement faibles » ...* »⁵⁷⁰. L'appellation « *droit social* » semble donc particulièrement opportune pour caractériser ce nouveau droit du travail régénéré, universalisé, mais également, de fait, réapproprié. Il est réapproprié par toutes

⁵⁶⁵ Robert Jaussaud, « Les difficultés... », *op. cit.*, p. 97 : « À mesure qu'on s'éloigne de l'entreprise, de la localité, de la région, les problèmes changent de visage ; ils prennent un aspect moins réel, et se dépouillent de leur vie. (...) Dans ces conditions, au lieu de prendre pour point de départ le cadre de la profession, pour descendre ensuite au niveau de l'entreprise, il eût été préférable d'adopter un schéma inverse ».

⁵⁶⁶ *Ibid.*, p. 98 : « Le seul moyen de donner vie aux conventions collectives serait de rétablir la compétence des organisations syndicales en matière de salaires. (...) La réforme du droit des conventions collectives se relie ainsi à la politique économique du gouvernement ».

⁵⁶⁷ « Programme du Conseil National... », *op. cit.*, p. 2. L'ambition affichée est de « mettre en place un plan complet de sécurité sociale, visant à assurer à tous les citoyens des moyens d'existence, dans tous les cas où ils sont incapables de se le procurer par le travail, avec gestion appartenant aux représentants des intéressés et de l'État ».

⁵⁶⁸ Gérard Lyon-Caen, « Appendice... », *op. cit.*, p. 54.

⁵⁶⁹ Éric Jabbari, « Pierre Laroque et les origines de la Sécurité sociale », *Informations Sociales*, 2015, p. 12 : « En 1945, il conçoit la Sécurité sociale dans une optique comparable au corporatisme, insistant sur la participation des ouvriers à la gestion administrative des caisses dans le cadre d'un système institutionnel unifié. Laroque se détournera du corporatisme à la fin des années trente mais demeurera fidèle à ces principes sous-jacents ».

⁵⁷⁰ Gérard Lyon-Caen, « Appendice... », *op. cit.*, p. 53.

les parties de la population, selon leurs particularismes. Le corporatisme ne semble donc jamais très loin.

Le modèle social français, fondé sur l'idée « *d'État-providence* »⁵⁷¹, pourrait être assis sur des racines corporatives très profondes : « (...) *on a assisté à la pénétration progressive des intérêts sociaux au sein de l'appareil d'État, à travers des procédures de consultation, de concertation, voire d'association à l'exercice des responsabilités administratives ou même de délégation pure et simple des tâches administratives ; mais ces techniques « participatives » restaient compatibles avec la logique d'organisation étatique, en témoignant d'un processus d'« incorporation » des intérêts sociaux* »⁵⁷².

Enfin, le corporatisme d'État organisateur est défini par sa correspondance avec le droit du travail moderne. Il a facilité l'essor d'un droit du travail collectif. Aussi, en tant que mouvement d'idées fondé sur les valeurs corporatives d'Ancien Régime, il a inspiré un droit du travail spécifiquement dédié à l'ordre corporatif. Dès lors, les manifestations de cette collectivisation sont étroitement liées, dans les discours, au corporatisme. En souhaitant donner aux forces sociales et économiques une place plus importante, le CNR, notamment, donne l'impulsion à la démocratie sociale. Le lien avec la valorisation des groupes professionnels, telle qu'elle transparaît des idées corporatistes, peut se faire naturellement.

⁵⁷¹ Jacques Chevallier, « L'État post-moderne : retour sur une hypothèse », *Droits*, 2004, p. 113.

⁵⁷² *Ibid.*

Conclusion du Chapitre 2

L'ambition de ce chapitre était de présenter les ressorts du corporatisme en tant que projet politique après le premier conflit mondial. Ces ressorts proviennent de discours qu'il était ainsi nécessaire de présenter. Comment alors définir ce modèle de corporatisme d'État ?

Le corporatisme d'État organisateur est une nouvelle concrétisation politique du corporatisme. Il s'étale sur l'entre-deux-guerres et la période du régime de Vichy. Il s'agit d'un système sociopolitique fondé sur le modèle corporatif initial, mais influencé par un courant idéologique réactionnaire très puissant. Il résulte de cette influence un volontarisme très fort de la part de l'acteur étatique. Ce dernier a la mainmise sur un système qui ambitionne d'être une troisième voie entre le libéralisme et le socialisme. Le corporatisme d'État organisateur préconise l'association des forces du capital et du travail. Il a inspiré l'institutionnalisation d'un droit du travail collectif et non plus civiliste. Pour autant, la forte présence de l'État, et les liens ambigus entretenus par ce dernier avec les forces intermédiaires, font du corporatisme d'État organisateur un système monopolistique rigide et économiquement faillible.

La tendance générale qui sous-tend les volontés politiques juste après la Libération est bien celle de disperser totalement l'esprit de Vichy. Malgré le maintien de certaines structures et de certaines idées liées à cette période, les discours n'en font pas état. Tout ce qui a été touché par la logique de Vichy doit disparaître⁵⁷³. Les conséquences directes évoquées précédemment, la dispersion des forces syndicales et une libéralisation problématique des droits sociaux⁵⁷⁴ vont venir sacraliser cette tendance et imprégner fortement le droit du travail. Et cela n'est pas une bonne nouvelle. Ce dernier s'en trouve affaibli.

Le syndicalisme n'aurait jamais véritablement trouvé sa place au sein des relations professionnelles et subirait donc une grave crise depuis la Libération⁵⁷⁵. En outre et en parallèle,

⁵⁷³ Jean-Pierre Le Crom, *Syndicats nous voilà !...*, op. cit., p. 381 : « À la Libération, les subtiles distinctions entre courants du régime ou entre les initiatives condamnables et celles qui se situent dans une certaine continuité, ne sont pas de mise (...). Pour des raisons politiques, et en oubliant les dysfonctionnements du système d'avant-guerre, le législateur de la Libération fait table rase du passé récent ».

⁵⁷⁴ *Ibid.*, p. 382 : « La loi superpose les institutions (syndicats, délégués du personnel, comité d'entreprise) sans que la cohérence du système apparaisse nettement. Contrairement à ce que souhaitait la Résistance, la fin de la guerre n'accouche pas d'une rénovation globale des rapports sociaux ».

⁵⁷⁵ *Ibid.* : « De tous côtés, les signes d'un affaiblissement, qu'on pressent durable, du syndicalisme, se multiplient. La baisse du nombre d'adhérents, l'évolution de la participation aux élections sociales, l'augmentation des jugements négatifs des salariés vis-à-vis des syndicats, le phénomène des coordinations, sont autant de signes de la désaffection croissante des Français à l'égard du syndicalisme ».

le traumatisme de Vichy et du syndicalisme unique et obligatoire a contribué à la mise en place d'une politique de syndicalisme totalement libre et garant de prérogatives importantes⁵⁷⁶. Cette puissance théorique va se confronter à la faiblesse matérielle évoquée juste avant et contribuer à couper le syndicalisme d'un rôle de défense générale des travailleurs : « *La désagrégation progressive de la notion d'adhérent a ainsi laissé la place à toute une gamme éclatée de rapports de soutien, de proximité, d'appartenance, de confiance ou de défiance* »⁵⁷⁷.

En réalité, c'est la notion même de représentation des intérêts qui est problématique. Il y a une certaine forme de précipitation et d'incohérence dans la volonté de remettre rapidement sur pied des institutions représentatives effectives après la Libération. Et le droit du travail ne semble pas être capable de combler le fossé entre les travailleurs et ces institutions. Au contraire, cette distance le fragilisera davantage : « *Sur un plan plus général, la France souffrirait d'une allergie au corporatisme ou – le terme devenant obsolète- au néocorporatisme. Par rapport à d'autres pays européens, surtout scandinaves, la France serait à la traîne, incapable de dépasser la négociation sectorielle et le pilotage à vue. La faiblesse du syndicalisme, sa représentativité plus présumée que réelle, serait un frein à la mise en place d'un cadre permanent et régulateur de concertation* »⁵⁷⁸. Toute idée de concertation entre salariés et employeurs sous l'égide de l'État est soupçonnée de constituer un retour à l'idéologie vichyste⁵⁷⁹.

La Libération marque donc une nouvelle étape dans l'histoire des idées corporatistes. Celle d'un rejet définitif, au moins en apparence. La simple référence au terme n'est pas dénuée d'arrière-pensée. Les études et débats autour des groupes sociaux se font très rares tant être « *corporatiste* », c'est faire l'apologie d'un système social ayant nourri les réflexions et les réalisations pendant les heures les plus sombres de l'histoire de France⁵⁸⁰.

⁵⁷⁶ Pierre Rosanvallon, *La question syndicale*, Calmann-Lévy, 1988, p. 31-32. Le syndicalisme d'après-guerre semble être initialement tourné vers l'« *incorporation* ». Avant Vichy, le syndicat était assimilé à une communauté. L'adhésion induisait des droits et des devoirs matériels et moraux. Cette place importante au sein de la société nécessite une reconnaissance, ou plutôt une nouvelle reconnaissance.

⁵⁷⁷ *Ibid.*, p. 33-34. De façon progressive après la Libération, le syndicat va perdre sa qualité de communauté pour n'être vu que comme un instrument. Sa sphère d'influence s'en trouvera réduite.

⁵⁷⁸ Jean-Pierre Le Crom, *Syndicats nous voilà !...*, *op. cit.*, p. 383.

⁵⁷⁹ *Ibid.* : « *Dans l'imaginaire social français, la Charte du travail occupe une place à part. Elle sert de repoussoir à « tout projet visant à organiser une certaine collaboration entre les employeurs et les salariés [et] expose aujourd'hui ses auteurs au risque d'être perçus comme les petits-enfants du maréchal Pétain* ».

⁵⁸⁰ Thomas Branthôme, « Introduction à l'historiographie des corporations... », *op. cit.*, p. 227-228 : « *La défaite de l'Allemagne et de l'Italie en 1945 entraîne l'abandon du modèle corporatif. Assimilée au totalitarisme, l'institution est frappée d'opprobre. Derrière le rejet du mot, la question des « groupes intermédiaires » continue*

La donne changera quelque peu dans les années 1970. L'étude de la crise et de ses ressorts obligera à voir le corporatisme comme un « *phénomène* »⁵⁸¹ empreint d'une certaine forme de « *diversité* »⁵⁸², voire même comme une « *clé de lecture* »⁵⁸³ des relations professionnelles. Cet état de fait est accentué par un éclatement des éléments d'identité et de solidarité qui fondent la vision communautaire de la société depuis la fin de la guerre⁵⁸⁴.

En outre, si l'organisation corporative de Vichy est considérée comme un échec retentissant, il est indéniable que l'économie mise en place pendant cette période peut être vue comme un modèle. Il s'agit d'un modèle où le dirigisme qui a prévalu existait en réponse à une situation de collaboration économique subie. Ainsi, le « *modèle Vichy* » sous un angle économique, c'est celui de la rationalisation et de la bureaucratisation à cause, justement, d'une « *économie de guerre* »⁵⁸⁵. Or, il en ressort que, malgré tous ses défauts, l'économie vichyste a créé une coordination entre l'État, différents ministères et les structures corporatives⁵⁸⁶.

L'appellation « *modèle Vichy* » n'est d'ailleurs pas anodine. Il s'agit d'une véritable construction intellectuelle censée caractériser un mode de régulation où l'État fixe un cadre et des moyens alloués aux professions, pour que ces dernières les suivent en pratique. Et cela sous son contrôle⁵⁸⁷. Ce type d'organisation basée sur la coordination des acteurs étatiques,

toutefois de faire l'objet de débats. Les juristes de la résistance - René Cassin, André Hauriou, René Capitant, François de Menthon, Pierre Cot - dans le sillage de Gurvitch, désirent inscrire des droits sociaux dans la nouvelle Constitution parmi lesquels figurent ces « groupes intermédiaires », perçus comme des moyens de protection des libertés fondamentales. (...) Le reste du XX^e siècle sera longtemps porteur de cet héritage hostile ».

⁵⁸¹ Denis Ségrestin, *Le phénomène corporatiste*, Fayard, 1985.

⁵⁸² Jean-Pierre Le Crom, « La défense du corporatisme... », *op. cit.*, p. 259.

⁵⁸³ Thomas Branthôme, « Introduction à l'historiographie des corporations... », *op. cit.*, p. 228.

⁵⁸⁴ Pierre Rosanvallon, *La question syndicale...*, *op. cit.*, p. 48 : « Passage d'une identité collective relativement unifiée par les modes de production (...) à un pluralisme de situations destructeur des modalités antérieures d'identification. La première période, couvrant grosso modo les années 1860 à 1960, a constitué le terrain naturel de développement du syndicalisme. La seconde période, caractérisée par un éclatement de la dimension communautaire des identités sociales (...) engendre une modification du rapport des individus au fait syndical ».

⁵⁸⁵ Michel Margairaz et Henry Rouso, « Vichy, la guerre et les entreprises », *Histoire, Économie et Société*, 1992, p. 363 : « La volonté d'une gestion « rationnelle » de l'économie se traduit par la mise en place d'une gestion bureaucratique, conditionnée par l'état de pénurie et l'évolution de l'économie de guerre du Reich, deux éléments conjoncturels sur lesquels l'État français n'avait aucune prise réelle (...) ».

⁵⁸⁶ *Ibid.* : « Quels qu'aient été ses maigres résultats concrets à court terme entre 1940 et 1944, la politique industrielle constituait en elle-même une fonction nouvelle, ou tout au moins, formulée de façon nouvelle. Conduite par un grand ministère, dans le cadre d'une coordination interministérielle, en étroite liaison avec les branches et secteurs industriels représentés par des interlocuteurs uniques (les Comités d'organisation) (...) ».

⁵⁸⁷ Michel Bauer et Élie Cohen, « Le politique, l'administratif et l'exercice du pouvoir industriel », *Sociologie du Travail*, 1985, p. 318. Pour les auteurs, tous deux chercheurs à l'École des mines de Paris, le « *modèle Vichy* » est typique d'une relation corporatiste entre État et forces économiques.

institutionnels et professionnels préfigurera le « *néo-corporatisme* »⁵⁸⁸. Ainsi, le néo-corporatisme ne constituerait pas une rupture nette avec le corporatisme ayant eu cours précédemment. C'est donc pour souligner le desserrement de l'étai étatique que l'appellation de corporatisme d'État gestionnaire sera utilisée. Elle est synonyme de l'appellation de néo-corporatisme, utilisée elle pour mettre en lumière la rupture, mais aussi la continuité, entre le corporatisme d'État organisateur et le corporatisme d'État gestionnaire. Les deux appellations seront donc utilisées alternativement mais elles désignent bien le même phénomène.

Ce dernier pose un certain nombre de questions. Par exemple, quel sens donner à ce « *tripartisme* »⁵⁸⁹ qui a guidé la coopération entre l'État, le patronat et les travailleurs lors de l'élaboration de la loi du 23 décembre 1946 ? La confrontation entre l'intérêt général, les intérêts du capital et les intérêts du travail caractérise-t-elle une idée néo-corporatiste ? Par extension, c'est toute la logique de la négociation collective qui mérite d'être interrogée à l'aune du néo-corporatisme.

Mais avant de tenter de répondre à cette interrogation dans la seconde partie de ce travail, il est bien évidemment nécessaire de cerner un peu plus précisément le néo-corporatisme.

⁵⁸⁸ Michel Margairaz et Henry Rousso, « Vichy, la guerre... », *op. cit.*, p. 363 : « (...) choisis en partie par l'État lui-même, cette politique préfigurait le « *néo-corporatisme* » des années d'après-guerre, à la nuance près que manquaient à l'appel au sein des lieux de décisions ou de consultation les représentants du monde du travail (...) ».

⁵⁸⁹ Simone Ballet, « Du droit de négociation... », *op. cit.*, p. 78.

Chapitre 3 : Le modèle du néo-corporatisme

L'ambition de ce chapitre est de relever toutes les représentations du corporatisme comme organisation fondée sur le dialogue entre l'État et les différentes forces intermédiaires. Il sera alors possible, avec les différents caractères qui découlent de ces représentations, de proposer une définition du néo-corporatisme.

Les discours attachés au modèle du corporatisme d'État gestionnaire permettent à la fois de découvrir les origines (Section 1) et d'envisager l'hypothèse d'une concrétisation (Section 2) du phénomène néo-corporatiste.

Section 1 : La naissance du néo-corporatisme

Le néo-corporatisme est un modèle de corporatisme d'État dans le sens où il est présenté comme un système reconnu et dominé par l'acteur étatique. Pour autant, la cellule de base de ce système est un groupe jouissant d'une certaine liberté, contrairement aux groupes rattachés au corporatisme d'État organisateur. Il convient d'abord de présenter les particularités de cette cellule de base, appelée groupe d'intérêt⁵⁹⁰ (Paragraphe 1). Il sera ensuite nécessaire de révéler les critiques subies par le groupe d'intérêt (Paragraphe 2), faisant du néo-corporatisme un modèle relativement instable.

Paragraphe 1 : La définition du groupe d'intérêt

Certains discours qui font référence au néo-corporatisme détaillent la manière dont les groupes d'intérêt tentent de desserrer le joug étatique (A). La conséquence de ce mouvement est que les relations entre l'État et les groupes d'intérêt sont marquées par une lutte d'influence. Les groupes tentent d'en tirer profit afin de récupérer le maximum de prérogatives (B).

⁵⁹⁰ *Lexique de Sociologie, op. cit.*, p. 174 : « (...) organisation qui participe au débat public et qui vise à influencer non seulement les pouvoirs publics, mais aussi d'autres groupes et l'opinion publique. En ce sens ils prennent souvent part à l'élaboration des politiques publiques ».

A. Le rapport ambivalent avec l'État

La logique de concertation entre l'État et les différents intérêts de la société apparaît très souvent dans les discours des années 1970. C'est une crise profonde, notamment de l'État-providence⁵⁹¹, qui a rendu nécessaire l'étude de cette nouvelle forme d'organisation corporatiste. Pour répondre à de graves problèmes économiques, les différents intérêts d'une société relativement unifiée jusqu'alors se sont scindés en groupes dont la puissance peut varier⁵⁹². Cet éclatement contribuera à accélérer la diminution du rôle de l'État. L'une des premières manifestations de cette organisation fondée sur l'émergence de groupes d'intérêt pourrait être la mise en place de la fiscalité dérogatoire. Pour faire face à la crise, les différents groupes d'intérêt émettent de plus en plus de critiques contre l'impôt et imposeront des privilèges fiscaux⁵⁹³. Mais certains discours relaient l'idée que les racines de la logique de concertation seraient bien plus anciennes. Sous le Premier Empire, l'État était constamment en discussion avec différents intérêts représentés entre autres par les chambres de commerce ou encore les conseils d'agriculture⁵⁹⁴.

Quoi qu'il en soit, le néo-corporatisme est caractérisé par l'entretien de rapports plus ou moins étroits entre les tenants des intérêts du capital, du travail et de l'intérêt général, représenté

⁵⁹¹ *Ibid.*, p. 142 : « *Forme d'État qui s'est mise en place pour l'essentiel au XX^e siècle et qui se traduit (...) par l'intervention active de l'État dans la sphère économique et sociale* ».

⁵⁹² Michel Bouvier, « La fiscalité dérogatoire traduit la dégénérescence de l'État-providence : Clientélisme et corporatisme : Un nouveau Moyen Âge », Le 25 septembre 2010, *Le Monde*, p. 18 : « *Depuis la seconde moitié des années 1970, à une représentation unifiée de la société s'est substituée l'image d'un monde éclaté en proie à des crises économiques successives conduisant à soutenir les entreprises et à répondre à des problèmes sociaux de plus en plus aigus. C'est alors qu'une critique de l'impôt et de la dépense publique s'est développée. Le regard sur la fiscalité a changé et le classique clientélisme s'est combiné avec la nécessité d'alléger le poids de l'impôt justifiant le recours à une fiscalité dérogatoire. On a vu s'épanouir des corporatismes et des privilèges fiscaux se traduisant par de multiples allègements d'impôts* ».

⁵⁹³ *Ibid.* : « *Cette vague corporatiste, née d'une crise générale et d'une dégénérescence de l'État-providence, est à l'origine de la démultiplication depuis plusieurs années de mesures de faveur et de régimes dérogatoires pris en direction des particuliers comme des entreprises qui donnent à la fiscalité actuelle la structure d'une véritable mosaïque* ».

⁵⁹⁴ Stephen Sawyer et Aurore Clavier, « Ces Nations façonnées par les Empires et la globalisation. Réécrire le récit national du XIX^e siècle aujourd'hui », *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 2014, p. 124 : « *Ainsi, la décision de Napoléon d'exploiter les liens avec le secteur privé et un ensemble renouvelé de structures intermédiaires irriguant la société civile constitue l'un des aspects les plus innovants, mais aussi traditionnellement les moins compris, de la formation de l'État sous le Premier Empire et, plus généralement, au XIX^e siècle. L'insistance excessive sur les innovations bureaucratiques, militaires et territoriales, qui sont également abordées dans l'ouvrage, a tendu à occulter bon nombre des grandes nouveautés de la construction étatique sous l'Empire, tout en exagérant ses réussites. L'un des principaux héritages de cette période fut sans doute l'État « néo-corporatiste », destiné à prospérer grâce à un dialogue avec de nouveaux acteurs économiques tels que les chambres de commerce, les conseils d'agriculture, les chambres de manufacture et les corporations de boulangers et de bouchers alors réinstaurées (...)* ».

par l'État. Cette régulation tripartite, ce « *corporatisme sectoriel* »⁵⁹⁵, requiert l'existence de groupes d'intérêt puissants et structurés. Mais l'acteur étatique doit rester dans une démarche volontariste. Le néo-corporatisme est effectivement caractérisé, également, par l'application d'actions publiques centralisées⁵⁹⁶. Progressivement, les travaux deviennent de plus en plus nombreux sur le néo-corporatisme et des définitions sont posées, notamment par Monsieur le Professeur Philippe Schmitter, alors qu'il enseignait à l'Université de Chicago⁵⁹⁷.

Dans les relations de travail, en France comme ailleurs, le néo-corporatisme se manifeste notamment au travers d'accords. L'accord Scotti du 22 janvier 1983 prévoit que le Gouvernement italien s'engage à consentir à des mesures fiscales et sociales en échange du gel des négociations salariales au niveau de l'entreprise. Il s'agit là d'un véritable accord néo-corporatiste tripartite, dessiné par tous les acteurs du droit du travail⁵⁹⁸. Cependant, le poids de l'État est un sujet sensible. Il réveille des blessures dues au modèle du corporatisme d'État organisateur. En Italie, le souvenir du fascisme n'est jamais loin⁵⁹⁹. En France aussi, la volonté d'autonomie des forces intermédiaires induite par le néo-corporatisme fait débat. Les intérêts

⁵⁹⁵ Gilles Pinson, « En finir avec l'approche cognitive des politiques publiques ? », *Droit et Société*, 2016, p. 472. L'auteur est professeur à Sciences Po Bordeaux. Il présente cette vision du « *corporatisme sectoriel à la française* », défendue par Pierre Muller, directeur de recherches au CNRS, dans son ouvrage *La société de l'efficacité globale. Comment les sociétés se pensent et agissent sur elles-mêmes*, Paris, Presses universitaires de France, 2015, 218 p.

⁵⁹⁶ Patrick Le Galès, « Politique de la ville en France et en Grande-Bretagne : volontarisme et ambiguïtés de l'État », *Sociologie du Travail*, 1995, p. 254 : « *Dans le cas de l'État français, il y a peu d'exemples de politiques publiques qui soient le résultat d'arrangements de nature corporatiste au sens des Anglo-Saxons, c'est-à-dire un système institutionnalisé d'échanges entre l'État et un groupe dans lequel l'État donne des avantages de représentation contre une garantie de comportement du groupe en vue de l'intérêt général* ».

⁵⁹⁷ Phillip C. Schmitter, « Still the century of corporatism ? », *Review of Politics*, 1974, p. 93-94 : « *Le corporatisme peut être défini comme un système de représentation des intérêts dans lequel les unités constitutives sont organisées en un nombre limité de catégories uniques, obligatoires, non concurrentes, hiérarchiquement ordonnées et fonctionnellement différenciées, reconnues ou agréées (sinon créées) par l'État, et auxquelles est garanti un monopole délibéré de représentation au sein de leurs catégories respectives, en échange de l'observation de certains contrôles sur leur sélection des dirigeants et l'articulation des demandes et des intérêts* ».

⁵⁹⁸ Udo Rehfeldt, « L'échange politique difficile : les stratégies syndicales en Italie 1975-1990 », *Sociologie du Travail*, 1991, p. 329 : « *Il s'ensuit une négociation laborieuse entre syndicats, patronat et gouvernement qui va aboutir à l'accord « triangulaire » du 22 janvier 1983 (appelé aussi accord Scotti suivant le nom du ministre du Travail, négociateur du côté gouvernemental). Avec ce véritable « pacte social », les syndicats italiens rentrent alors dans la catégorie du « néocorporatisme » jusqu'alors réservée aux syndicats sociaux-démocrates de l'Europe du Nord. L'accord constitue en effet la première application explicite de la stratégie d'échange politique inaugurée par la ligne EUR : les syndicats acceptent une réduction (de 15 à 20 %) de l'automatisme de l'échelle mobile et un gel de la négociation salariale au niveau des entreprises pendant dix-huit mois. En échange, le gouvernement s'engage à une série de mesures fiscales et sociales : diminution de l'impôt sur le revenu (en particulier neutralisation du « fiscal drag » occasionnée par l'hyperinflation), plus grande justice fiscale, fiscalisation des charges sociales, augmentation des allocations familiales et mesures spéciales (conditions plus favorables pour certains tarifs publics et de santé) en faveur des familles à bas revenus* ».

⁵⁹⁹ *Ibid.*, p. 336 : « *Mais le refus du « corporatisme » prend encore un deuxième sens, c'est celui du refus de l'intervention de l'État dans les relations industrielles telle que l'Italie l'a connue à l'époque du corporatisme fasciste* ».

collectifs risquent de prendre le pas sur l'intérêt général. Par conséquent, la démocratie sociale, dont la logique peut se rapprocher de celle du néo-corporatisme⁶⁰⁰, risque de déborder sur la démocratie politique : « *En effet, la démocratie sociale n'a pas à se substituer à la démocratie représentative et l'intérêt collectif professionnel, aussi légitime soit-il, n'a pas à prendre le pas, dans une démocratie, sur l'intérêt général. Toute autre option serait de nature à faire le lit des corporatismes et néo-corporatismes de tous ordres* »⁶⁰¹. Un tel débordement peut entraîner un certain nombre de conséquences⁶⁰². Ainsi, et en tant que moteurs de la démocratie sociale, le paritarisme et la négociation collective⁶⁰³ doivent être scrutés de près. Ils peuvent être des vecteurs potentiellement néfastes du néo-corporatisme en droit social.

Mais le néo-corporatisme est un modèle qui dépasse le simple cadre du droit du travail. Ses effets peuvent être dévastateurs. En permettant à des représentants d'intérêts économiques d'avoir une place importante dans la société⁶⁰⁴, l'État a vu son rôle être dangereusement diminué⁶⁰⁵.

Pourtant, tous les discours ne sont pas aussi virulents. En tant que symbole d'une logique compromissaire entre l'acteur étatique et les acteurs du monde du travail, le néo-corporatisme pourrait servir de modèle à une certaine vision de la démocratie sociale. Dans une vision néo-corporatiste des relations professionnelles, les syndicats ont un grand rôle à jouer. En

⁶⁰⁰ Alain Supiot, « La loi Larcher... », *op. cit.*, p. 526 : « *À la différence de la représentation parlementaire, qui a une base individuelle et quantitative (un homme, une voix), la démocratie sociale a en premier lieu une base collective et qualitative (un groupe d'intérêts, une voix). Son bon fonctionnement dépend donc de la définition - par essence normative - de ces groupes d'intérêts* ».

⁶⁰¹ Pierre-Yves Verkindt, « L'article L.1 du Code du Travail au miroir des exigences de la démocratie sociale », *Droit Social*, 2010, p. 520.

⁶⁰² *Ibid.*, p. 519 : « *Peur de voir remettre en cause l'unité et l'indivisibilité de la République* ».

⁶⁰³ *Ibid.*, p. 520 : « *La « concertation » que l'article L. 1 du Code du travail impose préalablement à tout projet de réforme portant sur « les relations individuelles et collectives de travail, l'emploi et la formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle », vient s'insérer entre les deux piliers de la démocratie sociale que sont le paritarisme et la négociation collective* ».

⁶⁰⁴ Corinne Gobin, « Le programme de la Confédération Européenne des Syndicats. Les Congrès de 1995 et 1999 », *Courrier Hebdomadaire du Centre de Recherches et d'Information Socio-Politiques*, 2000, p. 46 : « *Ce type d'opposition renvoie à des débats de philosophie politique générale où, pour certains, l'existence d'un État organisé comme une puissance publique démocratique capable d'imposer aux intérêts privés particuliers une logique du bien collectif est un acquis incontournable (centralité de la loi) par rapport à d'autres attirés par des idéologies soit d'extinction de l'État soit de la puissance du corporatisme qui confèrent aux représentants des intérêts économiques ou un rôle exclusif ou un rôle moteur (centralité de l'accord)* ».

⁶⁰⁵ Pierre Guibentif, « Pour une société-monde durable par l'auto-constitutionnalisation des grands domaines sociaux », *Droit et Société*, 2016, p. 459 : « *Nous n'aurions cependant jamais bien pris la mesure du degré d'autonomie atteint, déjà dans les espaces nationaux, par les domaines différenciés autres que les systèmes politiques, raison pour laquelle le néo-corporatisme a conduit à la crise des États-providence. Par ailleurs, les États, au cours de la même période, ont perdu de leur capacité d'action, tandis que d'autres domaines différenciés ont réussi à s'établir à une échelle globale* ».

entretenant avec les autres acteurs économiques une coordination au niveau des négociations, ils peuvent espérer obtenir des mesures significatives et éviter les conflits. Concrètement, le néo-corporatisme peut permettre, tout à la fois, d'éviter de trop grandes revendications salariales et d'éviter des situations de chômage⁶⁰⁶.

Le néo-corporatisme est un système sociopolitique dans lequel la prise de décision, au sein d'un secteur, découle d'une concertation entre l'État et les représentants des intérêts qui fondent ce secteur. Le néo-corporatisme suppose donc une plus grande latitude donnée à ces représentants.

Les relations entre l'acteur étatique et les groupes d'intérêt sont donc sensibles. Elles poussent à s'interroger sur l'affaiblissement du pouvoir politique. La montée en puissance présumée de la démocratie sociale inquiète : l'autonomie voulue par les groupes d'intérêt peut avoir un certain nombre de répercussions.

B. La politisation au service de l'autonomie

Les premières analyses de l'avènement de la fiscalité dérogatoire dans les années 1970 font remonter l'idée de « *clientélisme* ». Et parce que la fiscalité dérogatoire propose des privilèges d'ordre fiscal, le parallèle avec l'Ancien Régime est fréquent⁶⁰⁷.

Alors le néo-corporatisme, par le rééquilibrage des intérêts de la société au profit de groupes stables, est-il vraiment une réminiscence du passé ? Effectivement, État et corps sociaux continuent à faire vivre une société organiciste grâce au principe des lois particulières. En raison de leur influence, les groupes d'intérêt sont sollicités par le pouvoir politique, en échange de l'octroi d'un avantage, afin qu'ils appuient son rayonnement⁶⁰⁸. Mais, si

⁶⁰⁶ Andréa Bassanini et Romain Duval, « Les déterminants du chômage dans les pays de l'OCDE : Réévaluation du rôle des politiques et des institutions », *Revue Économique de l'OCDE*, 2006, p. 12-13 : « On observe, en outre, que le degré de corporatisme réduit sensiblement le chômage, confortant quelque peu le point de vue selon lequel, dans des systèmes centralisés/ coordonnés de négociation, syndicats et employeurs sont en mesure d'internaliser les conséquences néfastes pour l'emploi de revendications salariales excessives ».

⁶⁰⁷ Michel Bouvier, « La fiscalité dérogatoire... », *op. cit.* : « Et l'État a bien souvent du mal à faire marche arrière pour retourner vers une universalisation de la fiscalité et renouer avec une histoire, commencée sous l'Ancien Régime, qui lui a permis d'exister comme force politique incontestée. Ainsi peut-on estimer qu'est en train de se produire une dérive vers un nouveau Moyen Âge fiscal, une situation qui résulte de réponses données au coup par coup aux problèmes et aux diverses pressions ».

⁶⁰⁸ Pierre Tafani, « Du clientélisme politique », *Revue du Mauss*, 2005, p. 267 : « Le politicien « démocrate » a ainsi repris la mission caritative des nobles, des curés et des sociétés de secours de l'Ancien Régime, en devenant

clientélisme rime avec néo-corporatisme, il ne s'agit pas d'un archaïsme prérévolutionnaire, mais plutôt d'un signe d'une évolution naturelle des sociétés contemporaines⁶⁰⁹.

Le néo-corporatisme menace-t-il véritablement l'intérêt général au profit de l'intérêt collectif⁶¹⁰ ? Ce questionnement est posé à l'échelle mondiale⁶¹¹. L'autonomie des forces intermédiaires est donc une interrogation cruciale. En tant que mode de représentation des intérêts, le néo-corporatisme est souvent comparé au pluralisme⁶¹². Leur logique, celle de porter la voix de groupes d'intérêt, est effectivement similaire. Mais, la différence entre ces deux notions se situe dans la finalité de la représentation, autrement dit le rapport avec l'État. Le néo-corporatisme induit l'institutionnalisation des groupes d'intérêt, autrement dit leur reconnaissance par l'État qui conserve donc un rôle de gestionnaire. Ainsi, les groupes d'intérêt dans un système néo-corporatiste ne sont pas concurrents car ils doivent leur place à leur monopole représentatif. Au cœur d'une logique pluraliste, les groupes d'intérêt sont autonomes, concurrents et leur influence ne dépend pas uniquement de l'État⁶¹³. Le néo-corporatisme, *a priori*, ne constitue pas une menace pour l'acteur étatique ni pour l'intérêt général dont il est le garant.

L'étude du fonctionnement néo-corporatiste apporte de nouveaux éléments. Dans le domaine agricole, le néo-corporatisme vit à travers la cogestion⁶¹⁴. Définie comme un

à son tour la source principale de dons, de services, d'exemptions, de faveurs et de privilèges dans le pays. Tout son art consiste, en échange d'un geste serviable, à obtenir de l'association, du groupe corporatiste, de la « communauté ethnique », de la catégorie sociale ou de la classe d'âge, et par conséquent du citoyen, une reconnaissance sous la forme d'une rétribution électorale ».

⁶⁰⁹ *Ibid.*, p. 271 : « Le clientélisme est constamment soupçonné d'être une survivance « féodale », un stigmate des sociétés agraires archaïques, un comportement politique « attardé » ; cependant, à partir des années quatre-vingt, on commence à l'envisager autrement : on le voit en phase avec les sociétés contemporaines ; entre-temps, il a été réévalué comme un corporatisme (...) ».

⁶¹⁰ Charley Hannoun, « La déontologie des activités financières : contribution aux recherches actuelles sur le néo-corporatisme », *Revue Trimestrielle de Droit Commercial*, 1989, p. 427. L'auteur présente le néo-corporatisme comme « la forme moderne prise par l'État pour gérer des intérêts collectifs ».

⁶¹¹ Jacques Ziller, « Les instruments juridiques de la protection des intérêts diffus et des biens collectifs : le rôle des pouvoirs privés et la rentrée des pouvoirs publics », *Revue Internationale de Droit Économique*, 2003, p. 497. L'auteur est professeur à l'Institut universitaire européen de Florence et à l'Université de Paris I. Pour parfaire une étude globale sur l'intérêt général, il propose un parallèle entre le corporatisme (et le néo-corporatisme) et le libéralisme tel qu'il est actuellement pensé aux États-Unis.

⁶¹² *Lexique de Sociologie, op. cit.*, p. 285 : « Modalité d'organisation (...) qui repose sur l'existence et la reconnaissance d'une pluralité des opinions (...) ».

⁶¹³ Patrick Hassenteufel, « Où en est le paradigme corporatif ? », *Politix*, 1990, p. 76 : « Même si certains styles de politiques publiques sont corporatistes, l'État reste pluraliste dans la mesure où, si l'on prend l'ensemble des politiques publiques, celles-ci restent ouvertes à la compétition entre représentants des intérêts ».

⁶¹⁴ François Facchini et Raul Magni-Berto, « Le syndicalisme agricole », *Économie Rurale*, 2009, p. 8. Pour démontrer l'existence de la cogestion comme modèle de fonctionnement des organisations professionnelles agricoles, les auteurs font un renvoi bibliographique explicite. Respectivement chercheur au Centre d'économie de la Sorbonne et chercheur au laboratoire Spirit-Sciences Po Bordeaux, ils visent notamment l'article « La

« défaussement » de l'État au profit des organisations professionnelles dans l'élaboration des politiques agricoles⁶¹⁵, la cogestion induit effectivement un recul de l'État. La négociation permanente entre ce dernier et les groupes professionnels n'est pas anodine : les intérêts agricoles se politisent de plus en plus et un nouveau type de relation s'amorce avec l'État. Le domaine agricole s'octroie progressivement tous les éléments d'un système social, avec des mutuelles notamment⁶¹⁶. Le lien de partenariat qu'entretient la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) avec le pouvoir politique serait un exemple de cette logique néo-corporatiste⁶¹⁷. Pourtant, la cogestion entraîne le risque de faire totalement disparaître la voix des intérêts plus modestes du secteur, par exemple les syndicats minoritaires, au profit des groupes les plus forts. Le néo-corporatisme provoque une fragilisation du dialogue social, autrement dit de « (...) toutes les formes de négociation, de consultation et d'information entre les représentants du Gouvernement, des employeurs et de salariés sur des questions d'intérêt commun liées à la politique socio-économique »⁶¹⁸. Cette fragilisation, plus précisément, provient d'une connivence politique entre l'État et les groupes d'intérêt plus structurés⁶¹⁹.

cogestion, une nouvelle tentative corporatiste » dans l'œuvre codirigée par Pierre Coulomb, Hélène Delorme, Bertrand Hervieu, Marcel Jollivet et Philippe Lacombe, *Les agriculteurs et la politique*, parue en 1990.

⁶¹⁵ Ivan Bruneau, « L'érosion d'un pouvoir de représentation. L'espace des expressions agricoles en France depuis les années 1960 », *Politix*, 2013, p. 14 : « Elle se traduit dès le milieu des années 1960 par un « retrait de l'État », qui délègue aux organisations professionnelles la mise en application de la politique des structures ».

⁶¹⁶ Pierre Muller, « Un métier né de la crise : exploitant agricole », *Sociologie du Travail*, 1987, p. 472-474. En se « professionnalisant », la profession paysanne va progressivement se fermer après la Libération. Les normes vont se resserrer autour de l'exercice du métier, le domaine agricole va se doter de tout un système protecteur et nouer avec l'État des relations étroites. Ainsi, le groupe professionnel agricole fonctionne avec des valeurs identitaires individuelles (marquées par la défense du métier), mais aussi avec des valeurs solidaires et collectives (marquées par une volonté d'agir pour ses propres intérêts).

⁶¹⁷ Ivan Bruneau, « L'érosion... », *op. cit.*, p. 14 : « Toutefois, l'institutionnalisation des interactions et des modalités de la concertation, et donc la stabilisation d'un système « néocorporatiste » ne s'opèrent véritablement qu'à la fin des années 1960 et au début des années 1970. En effet, comme l'écrit Pierre Coulomb, « c'est en réalité entre 1969 et 1972 que les rapports entre l'État et les organisations professionnelles changent de caractère et de sens. Aux consultations et avis que l'État pouvait demander à l'une ou l'autre des quatre grandes organisations (APCA, CNMCCA, FNSEA, CNJA) pour élaborer une décision ou gérer, succède une concertation permanente avec les organisations réunies et désignées désormais comme la profession ».

⁶¹⁸ Cécile Caseau-Roche, « Le dialogue social », in Anne-Sophie Chambost et Alexis Mages (dir.), *La réception du droit du travail par les milieux professionnels et intellectuels*, Lextenso Éditions, 2017, p. 75. L'auteure est maître de conférences à l'Université de Bourgogne-Franche-Comté. Elle rappelle la définition du dialogue social donnée par l'Organisation internationale du Travail (OIT).

⁶¹⁹ François Colson, « Que reste-il de la cogestion État-profession ? », *Pour*, 2008, p. 111 : « Pour les syndicats minoritaires, la critique du processus de cogestion concernait et concerne encore la dénonciation des collusions objectives (y compris politiques) entre l'État et les organisations majoritaires, collusions entretenant un certain corporatisme – l'agriculture et ses représentants choisis n'étant pas traités comme les autres secteurs professionnels. Cette dénonciation a largement été amplifiée par les organisations de consommateurs et de défense de l'environnement ainsi que par les critiques citoyennes portant sur le non-respect du dialogue social monopolisé par un groupe professionnel dominant ».

L'autonomie des groupes, dans une logique néo-corporatiste, passe parfois par la validation d'une certaine déontologie⁶²⁰. Définie comme un « *ensemble de devoirs inhérents à l'exercice d'une activité professionnelle libérale et le plus souvent définis par un ordre professionnel* »⁶²¹, la déontologie peut effectivement interroger. L'essor de principes propres peut concourir au renforcement de l'identité collective d'un groupe professionnel et donc, potentiellement, de sa volonté de faire valoir ses intérêts auprès de l'autorité publique. Il s'agirait alors d'une réminiscence de la profession telle qu'elle est imaginée depuis l'Ancien Régime.

Le néo-corporatisme est un système dans lequel l'acteur étatique délègue certaines prérogatives aux groupes d'intérêt dans le processus de concertation. L'autonomie donnée à ces derniers ne doit pas, néanmoins, faire oublier que l'État a toujours le dernier mot dans la prise de décision.

Le groupe d'intérêt porte ainsi en lui les germes d'importantes interrogations sur les contours de la démocratie en France. Il suscite ainsi de vives réactions.

Paragraphe 2 : La contestation du groupe d'intérêt

Parce qu'il est toujours soumis à l'autorité de l'État (A), le groupe d'intérêt développe une identité très particulière qui remet en cause la figure du corporatisme d'État dans son ensemble (B).

⁶²⁰ Rafael Encinas de Munagorri, « Les sources positives de la déontologie », *Revue Trimestrielle de Droit Civil*, 2007, p. 67 : « *À défaut de fournir une vision d'ensemble, la perspective des sources du droit est éclairante. Par-delà les mots employés (droit, éthique, déontologie), le souhait de guider les conduites prend toujours appui sur les mêmes procédés : usages et coutumes, jurisprudence, conventions, lois. L'unité des sources du droit est d'ailleurs familière aux juristes, ce qui ne cesse d'agacer d'autres observateurs des phénomènes normatifs, en particulier les sociologues* ».

⁶²¹ *Ibid.*

A. L'autonomie confrontée à l'hégémonie de l'État

Malgré les volontés d'autonomie de la part des groupes d'intérêt, un déséquilibre en faveur de l'État est inévitable, selon certains discours.

Ce déséquilibre provient de la différence entre les corporatismes d'État organisateur et gestionnaire. Les sociétés contemporaines perdent leur nature « *organisatrice* »⁶²². La logique du néo-corporatisme ne concorde plus avec la logique institutionnelle prévalant dans le corporatisme d'État organisateur⁶²³. En effet, le néo-corporatisme est symptomatique d'un renforcement d'une approche par secteurs. Le développement de principes propres, de droits disciplinaires, corrobore cela. Or, l'approche sectorielle induit la fragilisation de l'identité collective telle que nourrie par les premières idées corporatistes. Un groupe d'intérêt peut se constituer sans nécessairement que ses membres fassent de l'appartenance au même métier un critère essentiel⁶²⁴. La défense de l'intérêt général et la solidarité, imposées dans le modèle du corporatisme d'État organisateur, risquent de s'effriter dans le néo-corporatisme et mettre à mal les objectifs initiaux de ce dernier⁶²⁵. En effet, l'acteur étatique est tenté de garder la main pour assurer la défense de l'intérêt général, par peur des groupes d'intérêt et de leur volonté de défendre un intérêt collectif.

Le dialogue social français semble souffrir de cette situation⁶²⁶. Certes, de plus en plus, les normes émanent du groupe concerné. La volonté de donner une valeur forte au dialogue

⁶²² Mariucca Salvati, Mathieu Cloarec et Susanna Magri, « Histoire contemporaine et analyse comparative en Italie », *Genèses*, 1996, p. 148.

⁶²³ Joëlle Pralus-Dupuy, « Réflexions sur le pouvoir de sanction disciplinaire reconnu à certaines Autorités Administratives Indépendantes », *Revue Française de Droit Administratif*, 2003, p. 554 : « Dans les années 1950, l'un des pionniers du droit disciplinaire, J. Brèthe de la Gressaye, constatait l'existence d'« une discipline économique », « une discipline de la production et des échanges » ayant pour objet la réglementation de la production et de la vente de marchandises ou de services et qui revêtait deux formes : « l'une volontaire, organisée par les membres de la profession », « l'autre obligatoire, suscitée ou du moins reconnue par l'État ». Aujourd'hui, le droit disciplinaire concerne des entités professionnelles dont il est difficile de dire qu'elles répondent à la figure de l'institution telle que l'a définie Hauriou et qu'elles puisent leur raison d'être dans la volonté de réaliser un but commun ».

⁶²⁴ *Ibid.* : « (...) ce sont des secteurs entiers de l'économie qui sont régis par un droit disciplinaire mis en œuvre par des autorités administratives indépendantes et qui ne concerne pas, à la différence du modèle classique, un corps professionnel trouvant sa cohésion dans l'exercice d'un même métier. Ils recouvrent des métiers différents et ce qui donne sa cohésion au tout c'est la complémentarité de ces métiers ».

⁶²⁵ *Ibid.* : « Ces ensembles professionnels d'un genre nouveau sont, selon certains auteurs, l'illustration moderne du néo-corporatisme théorisé par Durkheim puisque la régulation qui les ordonne permet de sortir de l'alternative entre le manque de règles - l'anomie - et la réglementation étatique autoritaire ».

⁶²⁶ Bernard Gazier et Frédéric Bruggeman, « Dialogue social et dialogue social territorial au début du XXI^e siècle. Un essai de théorisation », *Négociations*, 2016, p. 60 : « Le cas français illustre la version faible étendue, avec une influence de l'État prépondérante au détriment de l'autonomie des partenaires sociaux ».

social s'est concrétisée en droit avec la « loi Larcher » du 31 janvier 2007. Cette dernière prévoit, entre autres, que les partenaires sociaux doivent être informés de tout projet de réforme gouvernemental en matière sociale. Cette règle est intégrée dans l'article L.1 du Code du travail⁶²⁷. Cela participe d'une forme d'autonomie donnée à des groupes professionnels qui semble correspondre à la logique néo-corporatiste : « *La technique du « renvoi aux normes » s'inscrit également dans le mouvement plus général qui conduit à promouvoir l'autoréglementation des entreprises. (...) La « nouvelle approche » présente des caractéristiques semblables. Le soin de fixer des règles est partiellement confié à ceux qui devront observer ces règles (...). Cette autoréglementation, au statut hybride, est articulée avec le droit hétéronome. (...). Ainsi le fait qu'à certains égards (par exemple en matière d'information mutuelle) les États et les organismes de normalisation soient mis sur le même plan. Ou bien l'établissement de rapports conventionnels entre la Puissance publique et des « corps intermédiaires » auxquels est déléguée une parcelle du pouvoir réglementaire. La publication officielle des normes évoque par exemple irrésistiblement la loi négociée, par laquelle le législateur se borne à apporter le sceau de l'État à des arrangements de type néo corporatiste* »⁶²⁸. Néanmoins, cette autonomie cache plutôt un fort volontarisme de la part de l'État⁶²⁹. La négociation collective de type néo-corporatiste serait donc la preuve de la faible autonomie des partenaires sociaux et de la fragilité du dialogue social en France : « *D'autres, notamment du côté des juristes, estiment que dans une situation caractérisée par un fort chômage, l'accord est nécessairement contraint pour les syndicats, sans liberté effective de négociation, et que le seul mode de régulation qui vaille est celui de la loi confortée par le juge. Les plus critiques à l'encontre d'une évolution en faveur de la négociation collective n'hésitent pas à recourir au terme de « néo-corporatisme » pour la décrire* »⁶³⁰.

⁶²⁷ Loi n°2007-130 du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social, JORF, 1^{er} février 2007, Article 1^{er} : « *Tout projet de réforme envisagé par le Gouvernement qui porte sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle fait l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel en vue de l'ouverture éventuelle d'une telle négociation (...)* ».

⁶²⁸ Isabelle Vicarie et Alain Supiot, « Santé, sécurité et libre circulation des marchandises (règles juridiques et normes techniques) », *Droit Social*, 1993, p. 21.

⁶²⁹ Jean-Denis Combrexelle, « Droit du travail : le défi français de la réforme », *Le Débat*, 2016, p. 63 : « *Alors que la place de la négociation collective pourrait s'inscrire dans des approches générales sur l'« État post-moderne » et l'évolution du droit sortant d'un modèle classique de hiérarchie des normes de type kelsénien, les penseurs les plus proches du droit du travail ne voient dans la négociation collective qu'une forme de néo-corporatisme, voire un avatar fâcheux d'un droit du travail, dont l'essence, unilatérale et régaliennne, devrait être préservée à tout prix* ».

⁶³⁰ Jean-Denis Combrexelle, « La confiance, l'accord et l'emploi », *Droit Social*, 2016, p. 330.

Le néo-corporatisme est caractérisé par un poids toujours important de l'État dans la prise de décision finale.

Ainsi contraint par la présence de l'État, le groupe d'intérêt développe un mode de fonctionnement où le bien commun ne constitue pas l'élément principal.

B. L'intérêt collectif face à l'intérêt général

La faiblesse générale du corporatisme d'État est souvent mise en avant dans les discours. La Libération a entraîné la victoire définitive du libéralisme. Le dirigisme n'a plus lieu d'être et n'a de toute façon pas montré sa capacité à régler les crises : « *Si l'on veut dire qu'au cours de cette période le patronat et l'État ont organiquement confondu leurs intérêts, cela est certain. Mais la doctrine corporatiste n'y est pas pour grand-chose. Il s'agit plutôt d'une législation d'urgence et de guerre, destinée à faire taire toute revendication ouvrière* »⁶³¹. Aussi, la logique néo-corporatiste ne peut pas s'imposer, car les intérêts du capital et du travail ne sont pas assez puissants. Les acteurs du monde du travail ne sont pas suffisamment armés pour participer activement à l'élaboration des politiques publiques⁶³².

La politisation des groupes d'intérêt, des syndicats par exemple, sert avant tout leurs propres intérêts⁶³³. À ce titre, les sociologues du travail livrent quelques réflexions intéressantes. Avec pour toile de fond les relations de travail en Espagne, certains d'entre eux mettent en perspective les enjeux entourant le néo-corporatisme. Ce dernier a un but principal : résoudre les conflits par le compromis. Ainsi, État et partenaires sociaux participent ensemble à la valorisation de l'intérêt général⁶³⁴. Or, par nature, ils ne sont pas sur un pied d'égalité au

⁶³¹ Gérard Lyon-Caen, « Corporation, corporatisme... », *op. cit.*, p. 744.

⁶³² Bruno Jobert et Pierre Muller, « L'hypothèse néo-corporatiste et son inadéquation au cas français », *Bulletin du Mauss*, 1987, p. 43 : « *À l'opposé des modèles néo-corporatistes, le modèle français est caractérisé par la faible incorporation des travailleurs dans le processus de fabrication de la stratégie économique et sociale de l'État. La faiblesse et le manque d'unité du monde du travail lui interdisent d'agir comme un acteur cohérent dont l'avis serait alors incontournable dans la définition d'un compromis social global* ».

⁶³³ Georges Borenfreund, « La représentation des salariés et l'idée de représentation », *Droit Social*, 1991, p. 687 : « *En effet, à compter du moment où les agents sont institués en permanence et investis de prérogatives précisément énoncées, telles que la négociation des conditions de travail, la représentation donne véritablement corps au collectif. Elle le structure, face à des pouvoirs déjà en place. En ce sens, si les syndicats ou les délégués dans l'entreprise ont conquis une aptitude à représenter les salariés, celle-ci tend à favoriser l'établissement d'un contre-pouvoir* ».

⁶³⁴ Salvador Aguilar et Jordi Roca, « Économie politique d'une grève », *Sociologie du Travail*, 1991, p. 232 : « *Les deux phénomènes historiques qui stimulent cette situation, qui incitent la social-démocratie, mais aussi à certaines*

vu de leurs positions respectives. L'État est nécessairement garant de l'intérêt général alors que les partenaires sociaux représentent nécessairement des intérêts sectoriels. S'ils ne se rapprochent pas suffisamment de la recherche de l'intérêt général, ces derniers vont être accusés d'être « corporativisés » et risquent d'être traités comme des « groupes de pression »⁶³⁵. Ils peuvent, finalement, être exclus du processus d'élaboration de la norme sociale⁶³⁶.

Le néo-corporatisme est donc une menace réelle. Précipite-t-il la transformation des syndicats en simples groupes de pression ? Renforce-t-il le phénomène d'institutionnalisation des organisations ? Cette transformation en groupes de pression rend vraisemblable l'empiètement de la démocratie sociale sur la démocratie de type politique⁶³⁷. Dans cette optique, c'est tout un débat sur la contradiction entre l'intérêt général et les intérêts particuliers qui s'enclenche. La négociation collective est-elle réellement à même de défendre l'égalité ? La meilleure norme est-elle celle qui émane des groupes professionnels, potentiellement influencés par des intérêts corporatistes⁶³⁸ ? Si les syndicats véhiculent l'image d'un groupe de pression, c'est la voix de tous les salariés représentés qui risque d'être inaudible⁶³⁹. Ce risque serait plus fort encore lorsque le niveau de négociation est restreint⁶⁴⁰. Par conséquent, le

périodes, les forces politiques ayant d'autres traditions, sont l'État-providence et l'adoption d'accords centralisés entre gouvernement et confédérations patronales et syndicales, orientés par des objectifs macroéconomiques communs ».

⁶³⁵ Jean Meynaud, *Les groupes de pression*, Presses universitaires de France, 1965, p. 10. L'auteur, alors directeur d'études à l'École pratique des hautes études, propose à cet égard une différence d'appréciation entre le « groupe d'intérêt » et le « groupe de pression ». Un groupe de pression est un groupe d'intérêt où « ses responsables utilisent l'action sur l'appareil gouvernemental pour faire triompher leurs aspirations et leurs revendications ».

⁶³⁶ Salvador Aguilar et Jordi Roca, « Économie politique... », *op. cit.*, p. 237 : « (...) les syndicats représentent des intérêts sectoriels et, dans la mesure où ils baseront uniquement leurs revendications sur ces derniers, ils sont condamnés au « corporatisme ». Si un syndicat se « corporativise », le parti social-démocrate au pouvoir doit le traiter comme n'importe quel groupe de pression — s'il n'agissait pas ainsi le parti perdrait l'appui majoritaire et ne serait pas capable de gérer les intérêts contradictoires qui existent au sein de la classe ouvrière. Afin de ne pas se « corporativiser » un syndicat doit assumer la « coresponsabilité » des intérêts généraux ».

⁶³⁷ Mireille Poirier, « Négociation collective : arrêter le massacre, II : la négociation collective vecteur d'altérations en droit du travail », *Le Droit Ouvrier*, 2013, p. 251 : « Les syndicats se sont, sans doute un peu trop inconsidérément, laissés entraînés à jouer un rôle politique qui ne leur sied guère : « paritarisme et concertation masquent mal un pouvoir institutionnalisé des intérêts, sans aucun contrepoids, qui risque manifestement de dériver en un néo-corporatisme ».

⁶³⁸ *Ibid.* : « Surtout qu'il convient - encore et toujours - de s'interroger sur le point de savoir qui, du Parlement ou des acteurs de la négociation collective, qui des élus du Peuple ou des représentants d'intérêts professionnels, voire corporatistes, doit produire la norme applicable à tous ».

⁶³⁹ *Ibid.* : « Un syndicat ne peut être qu'une formation critique, plus proche de la société civile que de l'appareil d'État, plus forte à la base qu'au sommet, capable à la fois de comprendre et de traduire les aspirations des salariés (...) ». Est-ce le cas lorsqu'à l'invitation du gouvernement, les syndicats orientent l'action législative sur des enjeux de société qui les dépassent ? ».

⁶⁴⁰ « Entretien avec Marcel Grignard, Entretien réalisé en avril 2015 par Christian Thuderoz : « Quand les négociations débutent, tu dois te demander : « Si cette négociation réussit, à quoi ressemblera l'accord final ? » », *Négociations*, 2016, p. 86 : « (...) la négociation d'entreprise a largement pris son envol et son autonomie. Le peu d'efforts faits pour adapter la structuration de la négociation au-delà de l'entreprise a conduit à affaiblir fortement

phénomène de décentralisation de la négociation collective, ce resserrement de la négociation au niveau de l'entreprise, risque d'élargir les failles de la logique néo-corporatiste.

Le néo-corporatisme est caractérisé par le relâchement des liens entre les différents intérêts en présence. L'autonomie donnée aux forces intermédiaires se heurte, en pratique, à une présence encore très importante de l'État.

Avant de s'intéresser aux discours qui développent le fonctionnement spécifique des groupes de pression, il convient de mettre en lumière les manières dont vit le néo-corporatisme en France.

Section 2 : Les foyers de néo-corporatisme

Les représentations néo-corporatistes permettent d'identifier un certain nombre de terrains fertiles pour le phénomène (Paragraphe 1). Le droit du travail figure en bonne place dans cette liste (Paragraphe 2).

Paragraphe 1 : Les sphères d'influence des groupes d'intérêt

Le néo-corporatisme est un modèle qui fait vivre certains secteurs (A). Il est également défini par certaines modalités de fonctionnement qui lui sont propres (B).

la régulation inter-entreprises ; cela pénalise une partie des salariés et l'exercice même du dialogue social, avec un risque de néo-corporatisme résultant d'un enfermement de la négociation dans les limites de l'entreprise ».

A. La diversité des domaines néo-corporatistes

Les prémices du néo-corporatisme se situeraient sous le régime de Vichy et le « modèle » que ce dernier avait pu mettre en exergue. La concertation tripartite entre les représentants du pouvoir, des grandes entreprises et les organisations professionnelles, qui prévaut au sein du ministère de la Production Industrielle, en est la manifestation⁶⁴¹. La continuité est assurée par l'œuvre de rationalisation des secteurs économiquement essentiels, entreprise par l'État selon les préconisations du programme du CNR⁶⁴². Aux côtés d'un pouvoir politique garant de « *l'intérêt public* »⁶⁴³, les syndicats, représentants des intérêts du travail, et les organisations patronales, représentants des intérêts du capital, complètent le schéma néo-corporatiste dans la gestion des branches⁶⁴⁴. Malgré l'importance que les groupes d'intérêt prennent dans la négociation collective, notamment de branche, leur force semble limitée. Ils ne peuvent exister sans les structures auxquelles les intérêts en présence sont rattachés et vivent grâce aux procédures de consultation ou de négociation auprès de ces dernières. Par exemple, la présence dans une commission consultative est le seul moyen d'exister pour certains groupes d'intérêt⁶⁴⁵. Il demeure très difficile de mesurer l'influence réelle de ceux-ci sur l'élaboration des politiques publiques⁶⁴⁶. Qui plus est, les groupes d'intérêt sont parfois obligés de suivre le mouvement initié par les pouvoirs publics⁶⁴⁷. Il s'agit là d'une véritable faiblesse pour eux et,

⁶⁴¹ Michel Margairaz, « Les politiques économiques sous et de Vichy », *Histoire et Politique*, 2009, p. 99 : « Ensuite, le ministère de l'Industrie, alors appelé ministère de la Production industrielle (MPI), véritable invention de Vichy dès juillet 1940, apparaît à la fois comme le fruit de la pénurie et de l'Occupation, qui imposent d'adopter la répartition autoritaire des matières premières entre les branches, et comme l'écran interposé au contrôle et aux convoitises de l'occupant allemand. Mais aussi comme le lieu où, après 1944-1946 se tisse la concertation entre les ingénieurs-hauts fonctionnaires et les grands dirigeants des firmes et organisations patronales ou professionnelles, matrice du « néo-corporatisme » ».

⁶⁴² Bruno Lefebvre, « Le corporatisme à la française », *Variations* [en ligne], 2017, p. 3, [consulté le 15 mai 2020] : « Les syndicats CGT et CFTC, puis ensuite CGT-FO, en 1954, et CFDT, en 1965 adoptent donc un modèle néo-corporatiste pour organiser socialement les firmes dont la production est indispensable à l'État : EDF, Rail, Aviation, GDF, les PTT (la Poste), l'Education Nationale, les professions portuaires ».

⁶⁴³ *Ibid.*

⁶⁴⁴ *Ibid.* : « (...) ceci recouvre les négociations entre acteurs collectifs, entre syndicats de branche, fédérations patronales correspondantes, et l'État qui légifère sur les « avantages acquis » ».

⁶⁴⁵ Henry Ehrmann, « Les groupes d'intérêts et la bureaucratie dans les démocraties occidentales », *Revue Française de Science Politique*, 1961, p. 549 : « Les commissions dites consultatives, généralement rattachées à une administration déterminée, sont partout, quelques fonctions qu'elles remplissent par ailleurs, un instrument de l'influence des groupes ».

⁶⁴⁶ *Ibid.* : « On peut facilement exagérer la différence entre les situations où la bureaucratie négocie avec les groupes de pression et celles où elle se borne à les consulter. Il est généralement impossible de mesurer l'influence relative que les groupes exercent sur les décisions de l'administration ».

⁶⁴⁷ Emiliano Grossmann, « Les groupes d'intérêt économiques face à l'intégration européenne : le cas du secteur bancaire », *Revue Française de Science Politique*, 2003, p. 760 : « À partir de l'étude empirique des groupes

a fortiori, pour la logique néo-corporatiste : l'efficacité du groupe est fonction de son niveau de politisation.

Pourtant, le néo-corporatisme tend à s'implanter. Il nourrit notamment le système de protection sociale français. Ce dernier est appelé « *conservateur-corporatiste* »⁶⁴⁸. Il est basé sur une logique de statuts familiaux et professionnels et fonctionne de pair avec un marché du travail sectoriel⁶⁴⁹. Il doit impliquer État et partenaires sociaux⁶⁵⁰ par le biais d'une relation d'indemnisation cotisation-prestation⁶⁵¹. Au-delà, il est possible de trouver des manifestations de néo-corporatisme dans certaines politiques spécifiques. À titre d'exemple, la politique régionale parisienne voulue par le général de Gaulle dans les années 1960 était de nature néo-corporatiste. En effet, l'ambition était d'associer les élus, les représentants des employeurs et les syndicats de salariés dans l'élaboration des décisions. C'est en tout cas ce que révélait le projet de réforme de l'État de 1969⁶⁵². À une échelle plus importante, le néo-corporatisme apparaît dans certains discours comme étant une doctrine nationale. C'est le cas au Japon⁶⁵³ mais également en Suisse⁶⁵⁴.

d'intérêt bancaires en Allemagne, en France et au Royaume-Uni, il est montré que les groupes d'intérêt tendent, au contraire, à s'aligner sur les positions des institutions politiques nationales ».

⁶⁴⁸ Bruno Palier, « De la crise aux réformes de l'État-providence. Le cas français en perspective comparée », *Revue Française de Sociologie*, 2002, p. 244.

⁶⁴⁹ Audrey Koulinsky et Nadine Richez-Battesti, « Un fatalisme néo-libéral ? Le dilemme emploi-égalité revisité ? », *Revue Économique*, 2008, p. 153 : « (...) le modèle conservateur-corporatiste, propre à l'Allemagne et à la France, offre une protection sociale fondée sur les statuts familiaux et socioprofessionnels, qu'il associe à un marché du travail segmenté et régulé en fonction des corporatismes (...) ».

⁶⁵⁰ Marie-Béatrice Baudet, Le 1^{er} avril 2006, « Pour sortir enfin du corporatisme hexagonal », *Le Monde*, p. 23. L'auteure est journaliste. Elle tire cette vérité concernant le système français en proposant une étude de l'ouvrage de Dominique Méda et Alain Lefebvre, *Faut-il brûler le modèle social français ?*, Paris, Seuil, 2006, 156 p.

⁶⁵¹ Jean-Claude Barbier, « Marché du travail... », *op. cit.*, p. 291.

⁶⁵² Monique Dagnaud, « La transformation des institutions de Paris et de sa région entre 1958 et 1977 », *Sociologie du Travail*, 1979, p. 159 : « Le projet de réforme de l'État présenté en 1969 visait à faire de la nouvelle entité territoriale, la Région, la charnière majeure de la structure étatique, c'est-à-dire la zone où se répercutent et où sont mises en œuvre directement les décisions prises par l'exécutif : les moyens financiers, et en hommes qu'il était prévu de consacrer à cette opération, attestent son ambition. Ce dispositif avait l'avantage d'encadrer plus solidement les communes par une nouvelle entité territoriale, et donc de permettre l'application la plus efficace des décisions adoptées par le Plan. La prolifération de structures administratives régionales était un moyen de court-circuiter les réseaux de pouvoir détenus dans les administrations centrales par la technocratie de la IV^e République, et d'établir de nouvelles équipes dont l'allégeance au Régime serait assurée. De plus, aspect non négligeable pour une loi soumise au référendum, le projet avait une allure d'ouverture vers la démocratie puisque l'ensemble des responsables de la vie active et politique devaient être parties prenantes aux décisions d'aménagement ».

⁶⁵³ Takeshi Inagami et Hiroatsu Nohara, « Tendances récentes du système japonais de relations industrielles : néo-corporatisme et nouvelle identité syndicale », *Sociologie du Travail*, 1991, *passim*.

⁶⁵⁴ Olivier Borraz, « Intégration et régulation : la crise politique à Lausanne », *Sociologie du Travail*, 1992, p. 25. L'auteur est doctorant en sociologie à l'Institut d'études politiques de Paris au moment d'écrire cet article. Il estime que la Suisse fait vivre un « *corporatisme sociétal* ». Il existe des intérêts collectifs émanant de groupes reliés entre

Le néo-corporatisme est capable de faire fonctionner des secteurs très différents et est donc relativement adaptatif. La logique de concertation peut notamment concerner la négociation collective de branche et la protection sociale.

Il convient désormais de voir, selon les discours, de quelle manière le néo-corporatisme vit au cœur de la société française.

B. La diversité des actions néo-corporatistes

Efficace ou non, la logique néo-corporatiste peut parfois influencer sur la mise en place des politiques publiques économiques⁶⁵⁵. Malgré les critiques, le néo-corporatisme est un modèle bien rodé. Les principaux groupes d'intérêt actifs en France sont les organisations agricoles, les syndicats, les organisations patronales, les professions libérales, les assurances et organismes du secteur financier, les associations familiales, les artisans et les organisations écologistes⁶⁵⁶. Le néo-corporatisme vit à travers huit types d'activités des groupes d'intérêt : la participation aux commissions gouvernementales ou au Conseil économique et social, le contact direct ou indirect auprès de l'État, les campagnes auprès de l'opinion publique, les démarches auprès du Parlement, les démarches auprès des partis politiques, la participation à des mouvements sociaux et les actions de blocage des décisions publiques⁶⁵⁷. Il apparaît que les deux derniers types d'activité des groupes d'intérêt ne représentent qu'une petite proportion de leur action générale. En outre, ces activités sont caractéristiques d'un mode contestataire de revendications utilisé par certains groupes de pression uniquement⁶⁵⁸.

eux. Les revendications des groupes sont transmises à un échelon municipal. Mais finalement, c'est l'administration qui garde le contrôle des décisions concernant ces groupes.

⁶⁵⁵ Jens Hoj, Vincenzo Galasso, Guiseppe Nicoletti *et al.*, « Analyse empirique des facteurs d'économie politique influant sur les réformes structurelles dans l'OCDE », *Revue Économique de l'OCDE*, 2006, p. 115 : « *L'attitude des travailleurs en place à l'égard des réformes peut être fonction des réformes structurelles réalisées dans d'autres secteurs. Par exemple, on peut observer dans les pays de l'OCDE une relation positive entre la rigueur de la protection de l'emploi et le degré de corporatisme dans les négociations, ce qui signifie peut-être qu'en augmentant la rotation des emplois, les régimes décentralisés de négociation incitent moins à maintenir une forte protection de l'emploi* ».

⁶⁵⁶ Frank Wilson, « Les groupes d'intérêts sous la V^{ème} République. Test de trois modèles théoriques de l'interaction entre groupes et gouvernement », *Revue Française de Science Politique*, 1983, p. 223.

⁶⁵⁷ *Ibid.*, p. 229.

⁶⁵⁸ *Ibid.*, p. 252 : « (...) le modèle contestataire ne semble pas fournir la bonne explication de la politique des groupes d'intérêt français ».

Le néo-corporatisme vit bel et bien. Tous les corps intermédiaires sont régulièrement assimilés à des entités néo-corporatistes⁶⁵⁹. Le système continue à s’implanter dans certains secteurs bien précis, comme au niveau des politiques sportives. Les décisions sont prises en concertation entre un État qui a le dernier mot et les fédérations, qui sont sous son joug⁶⁶⁰.

Le néo-corporatisme est un système dont les acteurs et les arènes peuvent être très différents.

Le droit du travail n’échappe d’ailleurs pas à ce système : le néo-corporatisme y vit selon différentes modalités. Il convient d’étudier les discours qui affirment cela.

Paragraphe 2 : Le néo-corporatisme face au droit du travail

Le néo-corporatisme est également défini, dans les discours, par sa propension à correspondre à la nature (A), mais aussi à l’organisation (B) du droit du travail.

⁶⁵⁹ Sandrine Rui, « La société civile organisée et l’impératif participatif. Ambivalences et concurrence », *Histoire, Économie et Société*, 2016, p. 65 : « *De fait, les demandes d’information, de participation aux décisions et aux organisations ainsi que le pouvoir d’auto-détermination constituaient le cœur des luttes. Mais, si le mouvement ouvrier a fondé la démocratie industrielle, la diversité des mouvements de la société post-industrielle et leur absence d’unité expliquent sans doute que la démocratie “sociale” n’ait jamais été ni très consistante ni très autonome. Les acteurs des nouveaux mouvements sociaux ont surtout progressivement gagné une place dans une configuration politique néo-corporatiste* ».

⁶⁶⁰ Marina Honta et Samuel Juhle, « Les professions du secteur public saisies par la privatisation. Le cas des conseillers techniques sportifs », *Gouvernement et Action Publique*, 2013, p. 64 : « *Construite sur les traits du « corporatisme sectoriel à la française », cette politique publique consacre la position dominante du ministère des Sports, et fait des fédérations sportives placées sous sa tutelle des policy insiders, pleinement intégrés à son élaboration et à sa mise en œuvre* ».

A. L'esprit du droit du travail

Clairement identifiés comme des groupes d'intérêt, les syndicats alimentent les débats : quel est leur véritable rôle auprès des travailleurs ? Prennent-ils vraiment une part importante dans la mise en place des réformes⁶⁶¹ ? N'y a-t-il pas un véritable risque que la défense des intérêts des travailleurs, héritage du modèle corporatif initial⁶⁶², devienne prioritaire et transforme les secteurs protégés après la Libération en « *corporations protégées* »⁶⁶³ ?

La concertation induit un principe de parité entre l'État et les acteurs socio-économiques. Or, ce principe semble être illusoire et le pouvoir régulateur des groupes semble s'essouffler en conséquence. Le néo-corporatisme semble se diluer en de nouvelles formes de corporatisme. La forme la plus significative est appelée « *micro-corporatisme* »⁶⁶⁴. Elle correspond aux implications de la décentralisation de la négociation collective et de la « sectorialisation » de la défense des intérêts. Il y a une tendance à la « *culture d'entreprise* »⁶⁶⁵. Cette dernière⁶⁶⁶ fait de l'entreprise le niveau de négociation le plus solide, mais également un espace réglementaire fixé. Les acteurs de l'entreprise aspirent à fermer leur cadre de travail afin

⁶⁶¹ Christian Dufour et Adelheid Hege, « Légitimité des acteurs collectifs et renouveau syndical », *Revue de l'Institut de Recherches Économiques et Sociales*, 2010, p. 70 : « *Y compris dans les pays représentatifs du modèle néo-corporatiste, les mises en cause des équilibres antérieurs sont sévères. Alors que la distanciation d'avec les partis politiques se poursuit, la voix syndicale porte moins dans les compromis sociaux* ».

⁶⁶² Bruno Lefebvre, « Le corporatisme... », *op. cit.*, p. 2 ; 3. Il est aisé de déceler une continuité entre la vision de la corporation d'Ancien Régime : « *Le sociologue plaide pour un rétablissement des corporations style « Ancien Régime », chaque activité professionnelle élisant ses représentants et disposant du monopole légal de ses pratiques et activités, légiférant de manière interne, organisant les enseignements, grades, rémunérations de manière autonome. Ainsi, le sentiment de Fraternité, de solidarité, de la défense des intérêts communs serait-il généré pour le bien de tous.* » et du néo-corporatisme : « *Quelles que soient les parts d'actionnariat de l'État, les syndicats évaluent avec la complicité des hiérarchies professionnelles les compétences des salariés, orientent les carrières professionnelles, les mutations et les promotions. De fait, les arguments de fraternité, solidarité, de construire un monde meilleur, de permettre l'accès à l'éducation, la culture, les loisirs, le bonheur, la prise en charge des enfants (...)* » de l'auteur. Ce dernier, professeur à l'Université de Nantes et membre du Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique, insiste en tout état de cause sur la perpétuation de la solidarité corporative.

⁶⁶³ *Ibid.*, p. 4.

⁶⁶⁴ Walter Millier-Jentsch et Olivier Giraud, « Les théories des relations industrielles : une mise en perspective », *Sociologie du Travail*, 1998, p. 247 : « *Depuis les premiers travaux fondateurs, les problématiques ont évolué. À la suite des transformations de ces dernières années, les théoriciens du néo-corporatisme ont d'abord réagi au déclin de leur objet en élargissant le domaine d'application de leur concept : ils évoquent maintenant, par exemple, l'existence de macro, méso et micro-corporatismes (...)* ».

⁶⁶⁵ Renaud Sainsaulieu et Denis Ségrestin, « Vers une théorisation sociologique de l'entreprise », *Sociologie du Travail*, 1986, p. 342.

⁶⁶⁶ *Lexique de Sociologie*, *op. cit.*, p. 82 : « *Ensemble de valeurs, de pratiques et de coutumes, propres à une entreprise. Elles sont plus ou moins partagées par ses membres et ne sont pas incompatibles avec l'existence de conflits. (...). La culture d'entreprise se construit par la confrontation des identités individuelles au travail, par la construction d'une mémoire collective à travers l'expérience et l'apprentissage, ainsi que par les contacts avec l'extérieur* ».

de préserver leurs avantages⁶⁶⁷. La frontière entre le corporatisme d'État et le corporatisme social se situe dans cette idée de micro-corporatisme. En provoquant la confrontation des intérêts en présence, le néo-corporatisme entraîne la priorisation de l'intérêt collectif par rapport à l'intérêt général. Autrement dit, les groupes d'intérêt compensent leur position de faiblesse dans la prise de décision en défendant farouchement les prérogatives dont ils ont la charge. Ce mouvement de fermeture est-il perceptible en droit du travail à travers l'importance croissante donnée à l'accord d'entreprise ?

Il est désormais nécessaire de voir, selon les discours afférents, en quoi le néo-corporatisme est un modèle susceptible d'être conforme aux normes du droit du travail.

B. Les réalisations du droit du travail

Monsieur le Professeur Alain Supiot s'est proposé d'utiliser les travaux d'Émile Durkheim afin d'élaborer des définitions du néo-corporatisme. À partir de là, il est possible d'interroger un certain nombre de normes, composant la matière du droit du travail, à l'aune du néo-corporatisme. Il convient de mettre en lumière ce travail, publié en 1987.

Si effectivement le principe de parité est une caractéristique essentielle de la logique néo-corporatiste et que les groupes d'intérêt ont tendance à prendre part à la régulation, alors le néo-corporatisme peut être vu comme un « *système de relations professionnelles fondé sur des organes professionnels paritaires à vocation normative* »⁶⁶⁸. Dès lors, des foyers potentiels de néo-corporatisme apparaissent nettement : « *Même à s'en tenir au droit du travail, on ne peut que constater l'extraordinaire profusion d'instances professionnelles réunissant des représentants des employeurs et des salariés. Il ne serait d'ailleurs pas raisonnable de prétendre dresser un inventaire exhaustif de ces organes mixtes, pareille tâche risquant de décourager le plus ascétique des bénédictins. Un examen superficiel suffit à pressentir le nombre de ceux qui peuvent prétendre à cette qualification (...)* ». Sont visés ici la prévoyance

⁶⁶⁷ Norbert Alter, « La lassitude de l'acteur de l'innovation », *Sociologie du Travail*, 1993, p. 466 : « *Le moyen le plus rationnel pour limiter les coûts de l'innovation tout en en préservant les avantages est de créer un espace réglementaire figé. La fermeture de leur métier, le « micro corporatisme », permet ainsi à des innovateurs de protéger leurs acquis et de stabiliser leur identité, leur culture (...), ce comportement permet de tirer parti des investissements originaux, des risques pris à un moment donné, en se protégeant de nouveaux changements* ».

⁶⁶⁸ Alain Supiot, « Actualité de Durkheim... », *op. cit.*, p. 181.

ou les conseils, comme ceux de prud'hommes ou le CNE. Cela vise également les commissions, comme la Commission nationale de la négociation collective ou encore les comités, comme le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)⁶⁶⁹. La question du néo-corporatisme se pose également à propos de certains métiers directement, car ces derniers fonctionnent avec des organismes mixtes spécifiques⁶⁷⁰, comme les dockers et les journalistes⁶⁷¹. Par extension, cela pourrait également concerner les professions libérales, artisanales ou les agriculteurs. Mais ce qui est problématique, c'est que les groupes d'intérêt, comme cela a été dit et comme le souligne le Professeur Alain Supiot, ne se forment pas nécessairement sur un critère professionnel : « *Les organes mixtes propres à certains métiers posent un problème plus difficile. Participent-ils du néo-corporatisme, ou constituent-ils seulement des spécimens d'ancien Régime, des survivances du corporatisme d'antan ?* »⁶⁷². Ainsi, si l'identité professionnelle traduit bien une continuité corporatiste, il s'agirait plutôt d'une continuité de l'organisation corporative d'Ancien Régime. Il n'y aurait donc pas de professions néo-corporatistes⁶⁷³.

Le néo-corporatisme induit l'existence de « *communautés autorégulées fondées sur des critères territoriaux et professionnels* »⁶⁷⁴. À cet égard, il est possible d'envisager que le néo-corporatisme soit une réalité au niveau de la branche. Elle fonctionne avec un pouvoir réglementaire représenté par la convention collective. Ainsi, les organes et la procédure afférents doivent être étudiés. La procédure d'extension pose les mêmes questions : « *Ces garanties s'inscrivent dans l'institutionnalisation du pouvoir réglementaire exercé par les branches d'activité. Au pouvoir inorganisé qui caractérise la politique contractuelle succède un pouvoir institué caractéristique du néo-corporatisme. Cette institutionnalisation requiert la définition des organes et de la procédure d'élaboration du droit professionnel. Le principal*

⁶⁶⁹ *Ibid.*, p. 181-182.

⁶⁷⁰ *Ibid.*, p. 183 : « *Mais il ne suffit pas qu'un métier se trouve doté d'un statut particulier, ni même que ce statut organise un marché professionnel fermé, pour constituer une corporation. Encore faut-il constater l'existence d'institutions mixtes qui participent à la réglementation de l'exercice de ce métier* ».

⁶⁷¹ *Ibid.*, p. 182-183 : « *Sans doute un certain nombre de professions font-elles l'objet de dispositions spécifiques, récapitulées pour la plupart dans le livre VII du Code du travail: les mineurs, les travailleurs à domicile, les travailleurs du bâtiment et des travaux publics, les marins, les dockers, les représentants de commerce, les journalistes et les artistes. À cette liste, il faut ajouter les ouvriers du Livre dont le statut résulte de dispositions purement conventionnelles* ».

⁶⁷² *Ibid.*, p. 182.

⁶⁷³ *Ibid.*, p. 183 : « *Pour ces deux métiers, la compétence des organes mixtes est fondée sur la reconnaissance d'une qualification professionnelle déterminée. Les journalistes et les dockers constituent donc, comme les médecins ou les avocats, des corporations, au sens ancien du terme (...)* ».

⁶⁷⁴ *Ibid.*, p. 184.

*organe normatif de la branche d'activité a une existence déjà ancienne. Il s'agit de la commission mixte compétente pour élaborer les conventions susceptibles d'extension »*⁶⁷⁵.

Le néo-corporatisme pourrait également être une réalité au niveau de l'entreprise⁶⁷⁶. Le dialogue social au sein de cette dernière fait l'objet d'un soin particulier : l'ambition politique est de créer un véritable lien communautaire⁶⁷⁷ en faisant des organes de négociation des « *organes mixtes à vocation normative* »⁶⁷⁸. Mais la logique néo-corporatiste concerne surtout certaines instances de l'entreprise, comme le CE : « *Ce n'est pas que l'organisation actuelle du comité d'entreprise se trouve exempte de toute influence néo-corporatiste. Celle-ci, déjà manifeste sous l'empire des textes anciens qui le définissaient notamment comme un organe de "coopération" des travailleurs et de la direction, perdure sous une forme renouvelée dans les dispositions actuelles* »⁶⁷⁹. Elle concerne également certains pans du dialogue social au sein de la structure⁶⁸⁰, comme l'information des salariés⁶⁸¹, renforcée par le recours aux experts⁶⁸². Le but est de faire de l'entreprise le cadre du bien commun : « *Cette pédagogie directive est*

⁶⁷⁵ *Ibid.*, p. 184-186.

⁶⁷⁶ *Ibid.*, p. 187 : « *Tout comme la branche, la notion d'entreprise est aujourd'hui fluctuante et difficilement saisissable. Elle n'en constitue pas moins un cadre de référence privilégié dans l'organisation des relations juridiques de travail. C'est donc sans surprise qu'on peut y relever de nombreux indices d'une politique néo corporatiste* ».

⁶⁷⁷ *Ibid.*, p. 178 : « *Plus généralement, toute référence juridique à "intérêt commun" des salariés et des employeurs peut-elle être qualifiée de référence néo-corporatiste ? Dans ce cas, il ne fait pas de doute que de larges pans du droit du travail pourront être subsumés sous cette qualification, aussi bien dans le domaine des relations collectives (...)* ».

⁶⁷⁸ *Ibid.*, p. 187-188 : « *Mais (...) cette politique a pu s'exprimer sans peine dans les entreprises d'une taille suffisante pour y organiser des instances mixtes à vocation normative (...). (...). La composition comme le fonctionnement des instances de négociation se trouvent désormais définis par des règles précises, qui visent notamment à resserrer les liens entre les salariés et leurs représentants syndicaux, et à transformer ces instances - jadis informelles - en organes de l'entreprise, appelés à délibérer régulièrement sur la base du « donnant-donnant »* ».

⁶⁷⁹ *Ibid.*, p. 188.

⁶⁸⁰ *Ibid.* : « *(...) il s'agit de promouvoir l'apprentissage par l'employeur et les salariés de leurs droits et devoirs respectifs, d'inciter chaque partie à la prise en considération des contraintes qui pèsent sur l'autre. Pareil projet déborde d'ailleurs le cadre du seul comité et se trouve à l'œuvre dans d'autres instances de l'entreprise, par exemple dans les groupes d'expression directe* ».

⁶⁸¹ *Ibid.*, p. 189 : « *Mais l'expression des salariés est réciproque dans l'expression de l'employeur qui, pour être baptisée droit des salariés à l'information, n'en est pas moins le vecteur de leur sensibilisation aux problèmes économiques et techniques affrontés par le chef d'entreprise. Là où par exemple cette information ne portait jadis que sur les bénéfices, elle doit aujourd'hui éclairer sur les pertes. Et pour être sûr que les élus comprendront bien les informations reçues et sauront les transmettre aux salariés, le législateur a prévu que soient organisés à leur intention des cours d'initiation à l'économie* ».

⁶⁸² *Ibid.* : « *Comme il n'est pas de bonne pédagogie sans pédagogues, les nouveaux textes ont prodigieusement développé le rôle des experts dans l'entreprise: experts comptables, experts en technologie, experts de minorité diligentes par le comité, experts en diagnostic d'entreprise, experts en hygiène et en sécurité etc.. . Instruire et éduquer sont les deux faces indissociables de la mission de ces experts: instruire en faisant partager un savoir "objectif sur l'entreprise, et par là-même éduquer, en insérant l'employeur et les représentants des salariés dans un cadre commun de références économiques et techniques* ».

complétée par la pédagogie non-directive des groupes d'expression conçue pour éveiller (ou pour réveiller) syndicats et direction aux aspirations des salariés, et pour resocialiser ces derniers dans l'entreprise. On devine ici l'entreprise telle qu'a dû la rêver le législateur: éclairés sur le possible par les experts, et sur le souhaitable par les salariés, employeur et syndicats seraient en mesure d'y définir ensemble un équilibre juridique optimal »⁶⁸³.

Il conviendra de poursuivre les travaux du Professeur Alain Supiot en voyant comment ces différents éléments ont évolué dans le temps. Un début de réponse à ses interrogations devra être apporté dans la seconde partie de ce travail : le néo-corporatisme, comme les autres formes de corporatisme, correspond-il réellement aux données du droit du travail ?

Volontairement, le syndicalisme et la démocratie sociale dans sa globalité ne sont pas évoqués ici. En effet, les liens potentiels qu'ils entretiennent avec le néo-corporatisme ont été utilisés pour définir le phénomène auparavant. Néanmoins, ils auraient eu toute leur place dans ce développement. Des études en histoire du droit du travail viennent circonscrire d'autres foyers de néo-corporatisme. L'existence du CNE, mais également du Conseil supérieur du travail, l'Office du travail ou de l'Association nationale pour la protection légale des travailleurs participent de la logique néo-corporatiste⁶⁸⁴. Aussi, un certain nombre de secteurs professionnels sont étudiés comme des secteurs néo-corporatistes⁶⁸⁵.

Le dialogue social, dimension pratique de la démocratie sociale, tend à devenir une donnée importante du droit du travail. En effet, à titre d'exemple, il convient de citer un projet de loi constitutionnelle qui ambitionnait de doter la Constitution d'un titre sur le dialogue social. Concrètement, cela aurait abouti à une obligation, pour les partenaires sociaux, d'être consultés sur tout projet social. Il s'agirait là, si le projet aboutissait un jour, d'un nouveau souffle pour le néo-corporatisme puisqu'il consacrerait un nouveau processus de négociation pour l'État et les partenaires sociaux : « *Conscients de leurs très modestes capacités à changer le cours des*

⁶⁸³ *Ibid.*

⁶⁸⁴ Jacques Le Goff et Jean-Pierre Le Crom, « Quelle histoire pour le droit du travail ? », *Revue de Droit du Travail*, 2013, p. 600 : « *Un certain nombre d'institutions, il y a peu encore des plus méconnues, tel le Conseil supérieur du travail, l'Office du travail, l'Association nationale pour la protection légale des travailleurs et, bientôt, le Conseil national économique va se découvrir dans leur rôle de creusets du tripartisme hexagonal appelé à déboucher plus tard sur une véritable coproduction législative* ».

⁶⁸⁵ Stéphane Carré, « Reconnaissance de représentativité et quête de reconnaissance. Le cas de l'Organisation des transports routiers européens », *Travail et Emploi*, 2012, p. 69 : « *L'État va chercher à obtenir des organisations professionnelles qu'elles participent activement à l'encadrement de la profession (néo-corporatisme). Ainsi, après-guerre sont constitués des Comités techniques départementaux des transports, où, à côté de fonctionnaires et d'élus, les transporteurs sont représentés. Ces comités tiennent le registre des transports, délivrent les autorisations de transports et contrôlent la bonne application de tarifs réglementaires* ».

choses l'État et les partenaires sociaux sont invités et seront dorénavant astreints, sur une grande scène, à partager leurs faiblesses et à échanger leurs quelques forces, avec l'espoir de faire mieux. L'État offre aux partenaires sociaux d'apposer sur leurs accords le sceau de la loi. Les partenaires sociaux offrent à l'État la faculté de se prévaloir de leurs accords pour justifier ses choix et modérer ses responsabilités »⁶⁸⁶. Jugé dangereux⁶⁸⁷, ce projet a néanmoins le mérite de justifier l'intérêt d'étudier toutes les facettes du dialogue social à l'aune des idées corporatistes.

Interrogée comme un foyer potentiel de corporatisme depuis les premiers développements de cette étude, la formation professionnelle est effectivement très souvent au cœur des débats. Est-elle corporatiste ? Rien n'est moins sûr. Pourquoi une institution emprunte-t-elle le vocable corporatiste dans un rapport⁶⁸⁸ alors même qu'il n'y a aucune définition de ce qui est véritablement corporatiste ? Cette utilisation controversée explique sans doute les multiples théories sur les liens entre formation professionnelle et corporatisme⁶⁸⁹. Une lecture attentive des utilisations de l'appellation corporatiste, tout au long du rapport, semble néanmoins révéler une volonté de mettre fin au système actuel de financement de la formation professionnelle. Ce dernier serait basé sur une logique statutaire rappelant un fonctionnement corporatif d'Ancien Régime⁶⁹⁰. Vecteur de contradictions⁶⁹¹, le corporatisme dans la formation professionnelle se traduit par des mouvements de blocage des réformes⁶⁹², une présence trop

⁶⁸⁶ Antoine Lyon-Caen, « Néo-corporatisme », *Revue de Droit du Travail*, 2013, p. 295.

⁶⁸⁷ Daniel Boulmier, « Faciliter la conciliation prud'homale...mais pour qui ? La transcription de l'article 25 de l'ANI du 11 janvier 2013 par l'article 21 de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 », *Droit Social*, 2013, p. 841. L'auteur est maître de conférences à l'Université de Lorraine au moment d'écrire cet article. Il pense que la constitutionnalisation du dialogue social serait une erreur. Si cela doit arriver un jour, il faut limiter au maximum les domaines d'intervention des partenaires sociaux.

⁶⁸⁸ Bernard Sellier, *Rapport d'information fait au nom de la mission commune d'information sur le fonctionnement des dispositifs de formation professionnelle*, Sénat, n°365, Session extraordinaire de 2006-2007, Annexe au procès-verbal de la séance du 4 juillet 2007, Tome 1.

⁶⁸⁹ Jean-Marie Luttringer et Jean-Pierre Willems, « La contribution de l'accord à la réforme annoncée du système de formation professionnelle », *Droit Social*, 2008, p. 329 : « Il faut s'entendre sur le sens que l'on accorde à ce terme ».

⁶⁹⁰ Bernard Sellier, *Rapport d'information...*, *op. cit.*, p. 14 : « Il était inévitable que les circuits de financement construits selon la logique statutaire du système pour gérer et répartir ces sommes prennent plus ou moins la forme de petites « féodalités » confinées. D'où les corporatismes, dont les urgences de la politique de l'emploi font, il est vrai, parfois plier les résistances ».

⁶⁹¹ *Ibid.*, p. 19 : « Notre système est, en effet, aujourd'hui dominé par une logique de fonctionnement qui se caractérise par trois « maux/mots » : complexité, cloisonnement et corporatisme. Ces « trois C » ont tout d'abord des effets dévastateurs sur la mise en œuvre de priorités pourtant consensuelles : elles s'égarer dans la complexité, se contredisent dans les corporatismes, et s'immobilisent dans les cloisonnements ».

⁶⁹² *Ibid.*, p. 77 : « Les corporatismes et les cloisonnements qui accompagnent cette complexité ont, en outre, tendance à endiguer la mise en œuvre de la plupart des réformes, y compris celles qui sont dictées par l'urgence des priorités ».

importante de l'entreprise⁶⁹³ et l'absence de dialogue entre les différentes parties prenantes⁶⁹⁴. Ce qui est visé dans le rapport c'est la prédominance des « *intérêts particuliers* »⁶⁹⁵ dans la gestion de la formation professionnelle. Le développement sur cette question des liens entre formation professionnelle et corporatisme sera plus conséquent lorsque sera abordée la problématique du corporatisme social. En effet, cette brève analyse du rapport semble démontrer que c'est ce dernier qui est dénoncé. Mais, le néo-corporatisme semble pourtant correspondre à certaines réalités de la formation professionnelle. En effet, l'État, par le processus contributif, peut contrôler la gestion de la formation sous certaines dimensions. Mais son rôle n'est pas exclusif ni décisif, puisque plusieurs acteurs participent activement au fonctionnement du système⁶⁹⁶. Le contrôle du financement de la formation par les entreprises pose également question à ce sujet⁶⁹⁷.

Caractérisé par le paritarisme, le néo-corporatisme est à même de faire vivre un certain nombre d'institutions, comme le conseil de prud'hommes. Cela vaut également pour les instances liées à la branche ou à l'entreprise, pour la formation professionnelle et pour le syndicalisme.

Le néo-corporatisme semble avoir de beaux jours devant lui au cœur du droit du travail. L'autonomie des partenaires sociaux par rapport à l'État est une question cruciale pour l'avenir de la discipline : « *À l'époque, la logique des « pactes sociaux » était d'organiser la modération salariale, à la fois pour lutter contre l'inflation et améliorer la compétitivité des économies. Les organisations syndicales avaient joué le jeu, en échange de réformes structurelles consistant à sortir du modèle néo-corporatiste hérité des régimes que le Portugal et l'Espagne avaient connus par exemple. Un modèle centralisé de dialogue social a donc à la fois permis d'organiser un droit du travail plus flexible dans l'entreprise, une maîtrise de l'évolution des salaires et l'extension des prérogatives syndicales. Ces logiques de « pactes » ont profondément*

⁶⁹³ *Ibid.*, p. 170 : « (...) ensuite, les organisations syndicales ont distingué entre les formations organisées par l'entreprise et les autres formations au lieu d'adopter une conception d'ensemble (...) ».

⁶⁹⁴ *Ibid.*, p. 294 : « Les régions doivent travailler avec les professionnels et les partenaires sociaux. Une coordination plus large dans le domaine des stratégies comme dans celui des financements apparaît souhaitable. En effet, les partenaires sociaux risquent d'être tentés par un autre excès, celui du corporatisme ».

⁶⁹⁵ *Ibid.*, p. 329 : « Force est de constater que la situation actuelle est le résultat de la défense par les acteurs, d'intérêts particuliers, voire de corporatismes ».

⁶⁹⁶ Jean-Marie Luttringer et Jean-Pierre Willems, « La contribution... », *op. cit.*, p. 330 : « L'existence de l'obligation légale et son corollaire, le contrôle de son utilisation par l'État, a un impact sur le principe d'autonomie de la négociation collective ».

⁶⁹⁷ *Ibid.* : « Le contrôle du financement de la formation par les entreprises est, elle, une forme de « néocorporatisme » ».

changé l'organisation sociale de ces pays, par un engagement inédit des acteurs sociaux dans ces pays »⁶⁹⁸.

⁶⁹⁸ Cyril Cosme, « Comment font-ils à l'étranger ? », *Droit Social*, 2016, p. 309.

Conclusion du Chapitre 3

Ce chapitre a vu le jour afin de proposer une définition du néo-corporatisme. Des caractéristiques récurrentes émergent des différentes représentations du modèle.

Ainsi, le corporatisme d'État gestionnaire, ou néo-corporatisme, est la mutation du corporatisme politique. Il prend racine à la Libération pour continuer à vivre actuellement. Le néo-corporatisme peut être défini comme un système sociopolitique fonctionnant grâce à une logique de concertation institutionnalisée entre l'État et les forces intermédiaires. Si l'emprise de l'État se desserre sur ces dernières, elles restent relativement dépendantes de lui. Le néo-corporatisme est donc un système non pluraliste et fortement politisé qui fait vivre de véritables groupes d'intérêts. En tout état de cause, il perpétue une organisation anticoncurrentielle économiquement dépassée.

Le néo-corporatisme est conforme au droit du travail en ce qu'il assure une plus grande place au dialogue social et à l'idée de bien commun à défendre.

Pour autant, la présence toujours forte de l'État entraîne un déséquilibre au détriment des groupes d'intérêts dans leurs relations. Pour y répondre, les groupes d'intérêts développent une volonté de défendre prioritairement leurs prérogatives.

L'étude du corporatisme d'État gestionnaire est d'autant plus intéressante qu'elle permet d'envisager l'hypothèse que les idées corporatistes ne sont pas uniquement rattachables à un système sociopolitique. Elles peuvent aussi faire référence à un phénomène social. Les deux figures semblent intrinsèquement liées. La question de savoir si le corporatisme social correspond davantage à l'évolution de la société française que le corporatisme d'État n'est clairement pas tranchée⁶⁹⁹.

⁶⁹⁹ Bruno Jobert et Pierre Muller, « L'hypothèse néo-corporatiste... », *op. cit.*, p. 43-44 : « Ailleurs, la paie sociale est obtenue plutôt par des compromis sociaux partiels assurant des avantages différentiels à des fractions particulièrement puissantes du monde du travail. Bien souvent, le corporatisme ouvrier viendra renforcer la fermeture de certains secteurs professionnels. La complexité du système de protection sociale français où le régime général des salariés est complété par des régimes spéciaux, des mutuelles diverses et une multitude de systèmes divers de retraites complémentaires est l'expression la plus claire de cette gestion différenciée du salariat. (...). Tous les fragments du monde des salariés peuvent se réunir pour obtenir l'élévation des seuils minimums communs quitte à ce que, par des négociations spécifiques, les secteurs les plus organisés obtiennent ensuite par un effet de structure de nouveaux avantages différentiels ».

En tout état de cause, le corporatisme social demeure un sujet d'étude inévitable pour poursuivre cette histoire des idées corporatistes et tenter de vérifier leur conformité avec les données du droit du travail. Voilà dessinés les enjeux des prochains développements.

Conclusion du Titre 1

Les idées corporatistes font souvent référence à une organisation dans laquelle l'acteur étatique joue un rôle central pour définir l'existence et l'action de groupes de nature diverse. Les discours où cette figure du corporatisme apparaît sont tout aussi variés et l'analyse de leur contenu est précieuse. En effet, les usages de la sémantique corporatiste ont permis de décliner la figure du corporatisme d'État en trois modèles. Tous disposent d'une logique et d'éléments constitutifs bien distincts, révélés par les usages.

Les différents chapitres furent ainsi l'occasion de présenter ces usages et, finalement, de proposer une définition de chaque modèle en fonction des discours afférents. Ces définitions devaient permettre de mettre en lumière des caractères partagés par les trois modèles de corporatisme d'État. En effet, l'ambition de ce titre était de pouvoir caractériser cette organisation, ayant l'État pour figure de proue, et qui serait susceptible de faire vivre un certain nombre de secteurs en France.

Au terme de ce développement, il est possible de définir le corporatisme d'État comme un système dans lequel des groupements à vocation sociale, économique ou politique évoluent sous la tutelle plus ou moins forte de l'acteur étatique. Cette tutelle fonctionne notamment par l'octroi de statuts, de règlements ou de conventions, assurant aux groupements une certaine autonomie et faisant vivre la logique de qualification professionnelle⁷⁰⁰. De cette autonomie naît une identité collective forte basée sur le sentiment d'appartenance et d'entraide. Cette identité peut exacerber une volonté de fermeture de la part de groupements bénéficiant déjà de règles de fonctionnement spécifiques assimilées à des privilèges. De façon générale, le corporatisme d'État entend orienter l'action des groupements vers la recherche d'un bien commun, sous-tendu par l'entente entre tous les acteurs.

Mais comme cela a été suggéré auparavant, la caractérisation des idées corporatistes est loin d'être achevée. Il est nécessaire de cerner les représentations d'un phénomène social qui pousse à s'interroger sur le recul du rôle de l'État en France.

⁷⁰⁰ *Lexique de Sociologie, op. cit.*, p. 301 : « Désigne à la fois un processus de codification des emplois dans une logique de hiérarchisation des salariés, ainsi que son résultat. On distingue trois formes de qualification (...). (...). (...) la qualification effective du travailleur, c'est-à-dire l'ensemble des savoir-faire acquis par la formation et l'expérience ».

Titre 2 : La figure du corporatisme social

De la même façon que pour le corporatisme d'État, l'objectif ici est de proposer une définition. Il s'agit de définir un phénomène sur lequel un certain nombre d'auteurs appose l'étiquette corporatiste. Une nouvelle fois, il sera donc nécessaire de présenter les différentes utilisations de l'appellation corporatiste. Le but est de mettre à jour les caractéristiques essentielles de la figure du corporatisme social (Chapitre 1).

Il faut le rappeler, l'objectif général de cette étude est de savoir si le droit du travail français correspond aux idées corporatistes. Dans cette optique, les définitions des différents modèles de corporatisme seront confrontées aux données de la discipline. Pour savoir si celle-ci porte les marques du corporatisme social, il faut, avant tout, mettre en avant les discours faisant état de liens spécifiques entre le corporatisme social et le droit du travail (Chapitre 2).

Chapitre 1 : La définition du corporatisme social

Les discours portant sur le néo-corporatisme ont permis d'émettre l'hypothèse que le point de bascule entre ce dernier et le corporatisme social se situe dans le comportement des groupes. C'est parce que le groupe d'intérêt se transforme en groupe de pression que le phénomène de corporatisme social s'impose. La caractérisation de ce dernier passe donc par l'étude de la logique (Section 1) et du mode de fonctionnement (Section 2) du groupe de pression.

Section 1 : La caractérisation du groupe de pression

Le groupe de pression développe une identité très spécifique. Elle est basée sur l'importance de plus en plus forte des intérêts particuliers qui fondent le groupe (Paragraphe 1). Une telle identité suscite, dans les discours, des réactions enflammées (Paragraphe 2).

Paragraphe 1 : L'importance des particularismes

Le corporatisme social suppose, pour les groupes concernés, une volonté de satisfaire avant tout leurs besoins propres (A). Cette volonté est justifiée par un ensemble de raisons révélées par certains usages de l'appellation corporatiste (B).

A. La dilution de l'intérêt collectif

Le corporatisme social induit le fait qu'un groupe structuré agit en fonction d'une culture institutionnelle, d'une culture de métier ou d'une culture d'entreprise. Les membres du groupe se reconnaissent dans cette culture et s'identifient prioritairement à elle⁷⁰¹. Les intérêts particuliers qui fondent l'intérêt collectif du groupe visent un but essentiel : faire triompher cet intérêt collectif à tout prix⁷⁰².

Le corporatisme social a des racines prérévolutionnaires. Les intérêts particuliers des sujets, les intérêts locaux ou bien les intérêts de type économique se structuraient autour de groupes censés les représenter⁷⁰³. Mais, cette forme de néo-corporatisme n'était pas universelle. Il existait des groupes portant la voix d'une fraction de la population au détriment des autres. C'était notamment le cas des juridictions consulaires⁷⁰⁴. Aussi, les juges de la période sont soupçonnés de défendre en priorité les intérêts de la noblesse et des corporations au détriment de l'intérêt général, autrement dit l'équilibre du royaume⁷⁰⁵. Ces formes de replis identitaires peuvent se vérifier notamment avec des projets d'édification d'ordres. La volonté de création d'un ordre des médecins est apparue au cours du XIX^e siècle et consacre des velléités de

⁷⁰¹ Gilles Nezosi, « Vie et mort d'une identité professionnelle : l'idéologie de l'Homme de fer dans le bassin sidérurgique de Longwy », *Revue Française de Science Politique*, 1998, p. 627. La reprise de l'idée de « communauté d'intérêt » par l'auteur, chercheur associé au Centre de recherche sur le politique, l'administration et le territoire de l'Institut d'études politiques de Grenoble, est significative. Elle traduit la force d'un corporatisme social basé sur l'identité professionnelle, comme l'était le modèle corporatif initial.

⁷⁰² Denis Ségrestin, *Le phénomène...*, *op. cit.*, p. 55 : « Le groupe va se donner pour objectif de s'affranchir des exigences de la régulation économique ou politique pour mettre en avant ses intérêts propres ».

⁷⁰³ Laurent Coste, « Des corps intermédiaires sous l'Ancien Régime : revendication ou réalité ? », *Histoire, Économie et Société*, 2016, *passim*. Certaines institutions d'Ancien Régime deviennent de véritables corps intermédiaires en représentant des intérêts particuliers, comme la Cour souveraine. Cela concerne aussi les États de province et les corps de ville, représentant les intérêts locaux, ainsi que les chambres de commerce, représentant les intérêts économiques.

⁷⁰⁴ *Ibid.*, p. 14 : « Dans le monde marchand, si les chambres de commerce furent conçues comme des corps intermédiaires, les juridictions consulaires, créées pour être des tribunaux, revendiquèrent néanmoins la représentation des intérêts marchands contre les municipalités et les organisations professionnelles ».

⁷⁰⁵ Peter Campbell, « Crises « politiques » et Parlements : pour une micro-histoire des crises parlementaires au XVIII^e siècle », *Histoire, Économie et Société*, 2012, p. 72 : « Sur la base des remontrances, une longue tradition de l'histoire parlementaire a présenté les magistrats comme des libéraux sauvegardant l'équilibre des pouvoirs dans le cadre d'une constitution non écrite. En opposition à cette vision libérale, mais grâce aux mêmes sources officielles, d'autres historiens considéraient les magistrats comme les porte-parole (...) des privilèges de la noblesse et des corporations ».

reconnaissance collective⁷⁰⁶. De la même façon, des politiques d'exclusion⁷⁰⁷ peuvent apparaître, comme celles ayant eu cours dans les académies, jusqu'en 1790, puis au sein de l'Institut de France et des écoles des beaux-arts. Défendre les intérêts des artistes établis au détriment des autres est effectivement une pratique connue⁷⁰⁸. L'exclusion passe parfois par l'autogestion. Par exemple, les agriculteurs peuvent viser l'obtention d'avantages substantiels supplémentaires en adoptant un système hiérarchique fort. Ils misent ainsi sur une forte mobilisation de tous les acteurs afin que l'intérêt collectif soit le plus solide possible⁷⁰⁹. Les agriculteurs rejoindraient donc ces groupes de pression qui luttent pour obtenir et conserver des « *privilèges* », dans une société où « *l'égalitarisme* » tend à être la norme⁷¹⁰. Le corporatisme social pousse les groupes de pression à adopter une logique de protection de leurs intérêts. Ainsi, dès le XIX^e siècle, il est possible d'observer une résistance des médecins aux phénomènes qu'ils estiment dangereux pour leurs prérogatives⁷¹¹. Même sous l'Ancien

⁷⁰⁶ Paul Cibrie, « La coexistence de l'Ordre des médecins et des syndicats professionnels médicaux », *Droit Social*, 1954, p. 334 : « *L'ordre professionnel est une institution qui permet légalement aux membres inscrits à son tableau de définir les règles morales de la profession, d'en maintenir le respect et de sanctionner au besoin par des mesures disciplinaires les manquements à ces règles* ».

⁷⁰⁷ *Lexique de Sociologie, op. cit.*, p. 150 : « *Processus de mise à l'écart de la société d'un individu ou d'un groupe d'individus, dans des positions considérées comme inférieures* ».

⁷⁰⁸ Jean-Paul Pastorel, « De la police administrative des activités culturelles », *Revue de Droit Public*, 2005, p. 408 : « *Mais ce système ne pouvait être regardé comme l'émanation d'un « art officiel ». Il aboutissait, la plupart du temps, à cautionner les choix esthétiques et éthiques des artistes établis. Au fond, la censure est relayée par le corporatisme et par l'argent* ».

⁷⁰⁹ Michel Crozier et Jean-Claude Thoenig, « La régulation des systèmes organisés complexes. Le cas du système de décision politico-administratif local en France », *Revue Française de Sociologie*, 1975, p. 21 : « *D'une façon générale, tous les groupes et tous les individus qui ont la possibilité d'échapper au système parce qu'ils disposent d'une structure parallèle et autonome, s'en servent pour établir une différence à leur avantage. Tous ceux qui le peuvent s'arrangent donc pour échapper au système et en conséquence pour obtenir plus que ce que normalement le système accorde. Le modèle général de jeu se double donc d'un autre type de jeu qui est une sorte de jeu au second degré. Dans ce modèle, la régulation ne se fait pas de façon croisée comme dans le jeu principal, mais au sein de la filière ou du groupe auquel on appartient, sans possibilité d'intervention d'autres filières. Le monde des agriculteurs par exemple poursuit depuis les années 1960 une stratégie très nettement corporatiste qui consiste à se mettre complètement en dehors du système. Les associations professionnelles agricoles forment un système territorial propre fortement hiérarchisé et intégré de Paris jusque dans les villages* ».

⁷¹⁰ *Ibid.*, p. 22 : « *Groupes et individus se battent pour saisir les occasions où de tels jeux peuvent être développés et pour occuper les situations qui donnent les privilèges attachés à ces jeux. Le système de base connaît ainsi malgré son raidissement une certaine dynamique et une véritable fluidité. La concurrence est vive et personne n'est assuré de se maintenir. Car les privilèges sont valorisés dans un monde où la pression vers l'égalitarisme est forte et constante. Cumuler des mandats ou s'organiser de façon corporative demande beaucoup de temps et d'efforts* ».

⁷¹¹ Marie Jaisson, « L'honneur perdu du généraliste », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 2002, p. 33. L'auteure est maître de conférences à l'Université de Tours. Elle relate la situation des médecins tout au long du XIX^e siècle. Ces derniers ont réclamé la suppression du statut d'officiers de médecine. Cette revendication corporatiste visait à faire reconnaître leurs compétences très spécifiques.

Régime, il est possible de trouver des références à des intérêts collectifs défendus selon des procédures particulières⁷¹².

Le corporatisme social a donc révélé une forme de crispation sur les intérêts particuliers qui perdure aujourd'hui⁷¹³. Un secteur serait particulièrement visé, le secteur public. C'est parce que la crise de l'État-providence s'intensifie qu'il est fait état d'un repli sur des avantages acquis de la part des fonctionnaires et du personnel⁷¹⁴. Cette crispation donne à s'interroger sur les liens entre corporatisme et Fonction publique au prisme de la logique de statuts : « *On en revient au débat qui a opposé, dans les colonnes des revues, les anciens directeurs généraux de l'administration et de la fonction publique depuis vingt ans : est-ce que le statut est mauvais ou est-ce que c'est la pratique qui n'est pas bonne, qui aboutit à des corporatismes exacerbés, à des carrières qui prennent insuffisamment en compte le mérite, à des rémunérations tassées, etc. ? Là-dessus, il n'y a pas de consensus du tout. Et il y a, à mon sens, des éléments dans le rapport Silicani qui sont contradictoires* »⁷¹⁵. Une application concrète de cette interrogation concerne la communauté scientifique : le statut du personnel universitaire mérite d'être questionné sous l'angle du corporatisme, car il induit une sécurité d'emploi sur le long terme.

⁷¹² Alain Berbouche, « De la résistance légale à la fronde parlementaire en Bretagne : l'opposition du Parlement d'un pays d'État à la montée de l'absolutisme royal », *Revue Historique de Droit Français et Étranger*, 1992, p. 521. L'auteur est maître de conférences en histoire du droit à l'Université de Rennes I au moment d'écrire cet article. Il estime que l'action du Parlement de Rennes, qui s'est appuyé sur le concours des États de Bretagne pour s'opposer à la nomination d'un intendant royal au niveau provincial, est d'ordre corporatiste.

⁷¹³ Bruno Durieux, « Réformer pour refonder l'Europe », *Commentaire*, 2017, p. 52 : « *Le conservatisme reste la première force politique en France : de droite ou de gauche, il ne se nourrit pas d'un présent heureux ; il s'ancre dans la peur de l'avenir ; il s'arc-boute sur les « avantages acquis » ; il est repli, corporatisme, immobilisme ; on s'interdit de considérer les gains à attendre des efforts à entreprendre* ».

⁷¹⁴ Jean-Paul Scot, « Comprendre une spécificité française », *Nouvelles Fondations*, 2007, p. 69 : « *La « crise du service public » serait un dérivé de la « crise de l'État providence ». Pour les adeptes de la « révolution conservatrice », l'inefficacité des services publics serait patente au regard de la rentabilité financière. Tous les services publics seraient des « machines égalitaires » tendant à la gratuité et à l'universalité en créant des besoins artificiels et creuseraient des déficits publics inflationnistes. Ces services satisferaient en priorité les besoins des personnels et des fonctionnaires, accroissant le protectionnisme, l'interventionnisme et le corporatisme. Au lieu de satisfaire les besoins des usagers à la recherche du moindre coût, ils satisferaient la volonté de puissance de l'État* ».

⁷¹⁵ Fabrice Melleray, « Une profonde rupture intellectuelle avec la conception française de la fonction publique », *Actualité Juridique Droit Administratif*, 2008, p. 900. L'auteur, alors professeur à l'Université Montesquieu-Bordeaux IV, propose une analyse du *Livre blanc pour l'avenir de la fonction publique*, rendu au Gouvernement le 17 avril 2008 par le Conseiller d'État Jean-Ludovic Silicani. Monsieur le Professeur Fabrice Melleray note une grande défiance à l'égard des statuts de la fonction publique. Le rapport entend remplacer les différents corps par des grandes filières de métiers. L'ambition est de rendre transparentes et évolutives les modalités de carrière des agents pour éviter les crispations sur des avantages acquis. Monsieur le Professeur Melleray est dubitatif et estime que le débat sur les statuts est bien plus profond que cela.

Or, cette sécurité peut expliquer des replis catégoriels, existants dans le but de protéger des prérogatives⁷¹⁶.

Mais le statut est-il vraiment un problème ? La logique statutaire permet-elle réellement d'expliquer et d'éclairer le corporatisme social ? Est-elle nécessairement négative ? Si la défense du statut est inhérente à l'appartenance à un corps social, cette appartenance peut être vue comme un mérite. C'est parce que le fonctionnaire remplit ses objectifs, grâce ses qualités, qu'il acquiert les prérogatives qui sont les siennes. C'est parce qu'il mène à bien ces missions, sans l'aide d'un État effectivement de moins en moins présent, qu'il a le droit de lutter pour sa reconnaissance⁷¹⁷. Ainsi, une société corporatiste, en ce qu'elle estime nécessaire la référence à un intérêt collectif, à un corps social, pour faire valoir ses prérogatives particulières, semble légitime⁷¹⁸. Mais cette société est-elle néo-corporatiste, avec l'idée de faire valoir un intérêt collectif ou bien typique d'un corporatisme social, avec l'idée de faire prévaloir cet intérêt collectif ?

Le corporatisme social est synonyme de perte de substance de l'intérêt collectif. Ce dernier est utilisé pour obtenir des avantages particuliers et n'oriente plus les groupes vers la recherche prioritaire du bien commun. Exclusion, autogestion et crispation sont autant de caractéristiques du corporatisme social qui font du groupe de pression une somme d'identités de plus en plus individualisées.

⁷¹⁶ Bertrand Jordan, Le 10 mars 2004, « Sauvons la recherche... pas le corporatisme », *Le Monde*, p. 14 : « Certes la protestation actuelle est amplement justifiée. Le sous-investissement dans la recherche publique, la succession d'annonces spectaculaires contrastant avec la réalité des gels et des suppressions de crédits, le mépris avec lequel sont traités les avertissements de scientifiques de premier plan justifient un mouvement d'ampleur. La formulation initiale de l'appel « Sauvons la recherche » soulignait ces carences tout en reconnaissant la nécessité d'un examen critique des structures et des pratiques de la recherche (...) ».

⁷¹⁷ Pierre Boutelet, « Les prérogatives des psychologues scolaires », *Actualité Juridique Fonction Publique*, 2001, p. 8 : « Ainsi située, la notion de prérogatives ne pouvait manquer d'être le support d'un certain corporatisme, au sens d'un attachement égoïste et crispé de certains corps à ce qu'ils considèrent comme leur appartenant en propre, sans partage ni contrôle. Et pourtant, la notion de prérogatives (de corps) mérite une autre lecture, plus positive et plus fondamentale. Elle exprime l'idée que certains aspects de l'exercice des fonctions de nature publique ne peuvent être prédéterminés par l'arrangement hiérarchique et réglementaire, et relèvent exclusivement de l'individu, à qui doit être laissée l'appréciation de ce qu'il faut faire et de la manière de le faire. L'idée de prérogative (de corps) désigne alors ce point charnière où l'appareil administratif a épuisé sa compétence d'organisation et où l'agent assume seul, par la maîtrise de son art et par sa conscience morale, la totalité de l'intérêt public. N'est-ce pas finalement le cœur de la construction juridique de la fonction publique ? ».

⁷¹⁸ Michel Chauvière et Bruno Duriez, « Couches intermédiaires et syndicalisme extra-professionnel », *Sociologie du Travail*, 1985, p. 175. Les auteurs sont chercheurs au CNRS. Ils font du syndicat, de la famille et de l'association les réceptacles les plus solides des intérêts particuliers émanant de la société française.

Mais il est nécessaire de se demander si l'instrumentalisation de l'intérêt collectif n'est pas justifiée par un contexte particulièrement difficile pour les forces intermédiaires.

B. Une dilution positive de l'intérêt collectif

Dénoncer le corporatisme social apparaît comme une évidence⁷¹⁹. Pourtant, il faut bien avoir en tête que le phénomène est complexe. Il prend de multiples formes⁷²⁰. Évoquer le corporatisme dans un but uniquement polémique est, de toute manière, réducteur⁷²¹.

Particulièrement visées par la polémique⁷²², les professions du droit sont parfois accusées de perpétuer des traditions professionnelles, héritées du modèle corporatif initial, particulièrement archaïques. Pourtant, ce sont ces traditions qui avaient alimenté les velléités de maintien des corporations tant ces dernières étaient assimilées à des forces économiques et sociales. En effet, la stabilité qu'offrait la structure corporative pour le développement du savoir-faire de ses membres était importante. L'exercice d'un métier selon des rites immuables contribuait à entretenir l'excellence de celui-ci ainsi que la grandeur de la corporation⁷²³. Le règlement de métier venait figer dans le marbre cette exigence qualitative.

⁷¹⁹ Isabel Boussard, « Les corporatistes français... », *op. cit.*, p. 643 : « Du pamphlet de J. Cl. Milner contre la corporation scolaire aux critiques de la syndicalité par F. de Closets, la dénonciation du corporatisme semble faire partie des idées à la mode. Dans le discours politique courant également, il est avantageux de montrer du doigt ces phénomènes d'exacerbation des intérêts particuliers (...) ».

⁷²⁰ *Ibid.* : « (...) que n'entend-on stigmatiser les réactions « corporatives » de telle ou telle profession signifiant par-là que les intéressés sont, en effet, d'affreux égoïstes qui ne tiennent aucun compte de l'intérêt général ! Cette attitude ne saurait satisfaire ceux que préoccupe l'histoire des idées politiques ».

⁷²¹ Le 15 octobre 2014, « Mailly (FO) à Macron : « le corporatisme » c'est le régime de Mussolini », *AFP*. Le secrétaire général de Force ouvrière (FO) répond à Emmanuel Macron, alors ministre de l'Économie, qui a utilisé récemment l'appellation corporatiste. Pour Jean-Claude Mailly, le corporatisme fait obligatoirement référence à un régime politique, en l'occurrence celui de Mussolini. Pour lui, le corporatisme social est donc une pure invention et son utilisation sert de justification pour des politiques qui visent la déréglementation. Dénoncer les corporatismes serait une manœuvre politique pour promouvoir des réformes soi-disant nécessaires mais finalement dangereuses. Cela contribue à renforcer une vision forcément péjorative du corporatisme social. Pourtant, le corporatisme social est un phénomène aux multiples enjeux. L'étude ambitionne de montrer que le corporatisme peut être un phénomène socio-politique mais également un phénomène purement social. Tous deux ont des ressorts profonds.

⁷²² Alain Bernard, « Les notaires et la réforme du statut des professions du droit », *Genèses*, 1997, p. 69 ; 80. Les notaires sont un exemple de ces professions du droit rétives au changement. L'auteur de cet article est sociologue. Il rapporte que les notaires étaient bien ciblés par le « Comité Rueff-Armand », chargé, à la fin des années 1950, de proposer des solutions pour faciliter l'expansion économique. Certaines professions se devaient d'être réformées pour que cet objectif soit atteint. Pourtant, l'auteur estime que l'exercice de la profession n'est pas en contradiction avec le respect des principes de liberté et d'indépendance et la défense de l'intérêt général.

⁷²³ Fabrice Piwnica, « Les résistances... », *op. cit.*, p. 48 : « Or nous croyons que dans la représentation des maîtres, le privilège ne porte pas sur ce point, mais bien sûr le fait de produire en lui-même (cela leur permet

Il se peut alors que l'excellence du métier continue à vivre aujourd'hui, notamment avec la profession d'avocat, à travers ce que Monsieur le Professeur Lucien Karpik appelle « *l'économie de la qualité* »⁷²⁴. La profession d'avocat semble en effet fonctionner sur un subtil mélange entre une confiance⁷²⁵ entretenue réciproquement entre l'avocat et son client et un système de « *réseaux* »⁷²⁶. L'avocat fonde son activité sur des critères qualitatifs et quantitatifs : les clients font appel à lui car ils pensent qu'il sera le plus à même de défendre leurs intérêts. L'avocat développe une image et une réputation combinées à une certaine efficacité professionnelle. En cela, l'avocat met à profit la théorie de l'économie de la qualité⁷²⁷. Maintenir les prérogatives des avocats contribue à maintenir un haut niveau de protection des citoyens en France⁷²⁸. Cela éviterait aussi une potentielle externalisation du service juridique⁷²⁹.

Les critiques sont récurrentes, envers les avocats, lorsqu'est mis en avant le secret professionnel⁷³⁰. Ce dernier est d'ailleurs symbolique des critiques sur le corporatisme des

d'ailleurs, en arguant de l'existence d'une concurrence au sein des différents métiers, de se défendre d'être des privilégiés), puisque le statut social le rôle et l'activité économique. Il ne fait donc aucun doute que les corporations s'accommodent très bien, en cette fin de XVIII^e siècle, de la société d'ordres, dans laquelle elles ont le sentiment de constituer une aristocratie, puisqu'elles assurent un fonctionnement harmonieux de la société ».

⁷²⁴ Lucien Karpik, « L'économie de la qualité », *Revue Française de Sociologie*, 1989, p. 187-210.

⁷²⁵ *Lexique de Sociologie, op. cit.*, p. 60 : « La confiance est une dimension de la sociabilité. Elle désigne une attitude positive à l'égard d'autrui. Elle repose sur l'idée que les acteurs avec lesquels on est en contact respecteront leurs engagements, n'adopteront pas d'attitude menaçante, respecteront les règles de la civilité et du civisme ».

⁷²⁶ Lucien Karpik, « L'économie... », *op. cit.*, p. 197 : « L'économie de la profession est régie par les réseaux-échanges et par les réseaux-producteurs. Le premier de ces mécanismes fournit aux justiciables les moyens de choisir rationnellement leur avocat, le second produit les pratiques d'honoraires typiques. Éloignés tout autant du marché que de l'organisation, de la « main invisible » que de la « main visible », les réseaux définissent une forme d'échange économique qui ne peut fonctionner que par la relation sociale ».

⁷²⁷ Lucien Karpik, « L'économie... », *op. cit.*, p. 207-208 : « L'économie de la profession d'avocat n'exprime ni l'archaïsme propre à une collectivité dominée par le culte du passé ni l'activité d'une corporation cumulant le double bénéfice du désintéressement et de l'exploitation de la clientèle; elle manifeste le mode d'organisation et de fonctionnement de l'économie de la qualité. (...) L'économie de la qualité n'est pas uniforme. Elle varie principalement selon les deux dimensions de l'organisation de la confiance et du critère du choix économique. La confiance peut prendre la forme personnelle — l'avocat ou le médecin — ou impersonnelle — les assurances —, le marché peut assigner une importance variable au jugement et au prix ».

⁷²⁸ Camille Chaserant et Sophie Harnay, « Régulation de la qualité des services juridiques et gouvernance de la profession d'avocat », *Revue Internationale de Droit Économique*, 2015, p. 350 : « (...) l'organisation collégiale de la profession d'avocat garantit le maintien de la qualité des services juridiques grâce à l'évaluation qu'elle permet entre pairs (...) ».

⁷²⁹ *Ibid.* : « Issue du rang des agents réglementés, une autorité autorégulatrice est donc plus à même de produire un droit professionnel adapté. De plus, par rapport à un expert juridique n'appartenant pas à la profession (par exemple, un docteur en droit), les avocats bénéficient d'une information précise sur les conditions d'exercice de leur activité. (...) En outre, l'autorégulation favorise la production de normes informelles dont le coût est en général inférieur à celui supporté par une autorité extérieure à la profession. Soulignée par la sociologie des professions, l'importance des relations sociales et interpersonnelles et la multiplication des interactions dans les instances professionnelles permettent en effet la circulation d'informations favorisant une gestion informelle de la qualité ».

⁷³⁰ Éric Morain, « La mort du secret professionnel de l'avocat (le cadavre bouge encore...) », *Actualité Juridique Pénal*, 2017, p. 374. L'auteur est avocat associé au cabinet Carbonnier Lamaze Rasie et associés. Pour lui, les

professions réglementées. Cette pratique est parfois comparée à un particularisme défendu bec et ongles alors même qu'elle fait partie intégrante de la profession et que la défendre est nécessaire⁷³¹. Par extension, défendre des prérogatives propres, pour toute profession, est un acte justifié⁷³². S'identifier et s'organiser comme le font les institutions⁷³³ ou les juges⁷³⁴ est révélateur d'une volonté de liberté et d'indépendance. Défendre un intérêt collectif peut permettre aux juges de pérenniser une situation parfois précaire⁷³⁵. Cela poursuit, en tout état de cause, le but légitime de disposer d'un pouvoir juridictionnel suffisamment étendu⁷³⁶.

Le corporatisme social permet de perpétuer et de défendre un savoir-faire utile à tous et d'assurer la stabilité de la situation des membres du groupe.

Cependant, des jugements positifs n'éclipsent pas des avis parfois extrêmement durs sur la prédominance de l'intérêt collectif qu'entraîne le corporatisme social.

mouvements de défense du secret professionnel ne méritent pas autant de défiance. Les avocats tiennent simplement à défendre une prérogative essentielle et personnelle sur laquelle pèsent de véritables menaces.

⁷³¹ Pascal Rémy, « Perquisition d'un cabinet d'avocat : respect du secret professionnel ou efficacité de la justice ? », *Actualité Juridique Pénal*, 2006, p. 304. L'auteur est secrétaire général du Répertoire pénal et procédure pénale Dalloz. Pour lui et à l'instar des avocats, les médecins défendent à juste titre la pratique du secret au sein de leur profession. Le secret médical doit être vu comme une prérogative professionnelle attachée à l'exercice normal de la médecine.

⁷³² Andréanne Sacaze, « La procédure de divorce selon le projet de réforme », *Actualité Juridique Famille*, 2003, p. 208. L'auteure est avocate. Pour elle, installer deux avocats dans la procédure de divorce n'est pas une preuve de corporatisme, de défense des intérêts de la profession. Il s'agit simplement d'une mesure nécessaire.

⁷³³ Paul Sabourin, « Un Persan au Conseil d'État », *Actualité Juridique Droit Administratif*, 1993, p. 517. L'auteur est professeur à l'Université de Paris V au moment d'écrire cet article. Il prend pour exemple le Conseil d'État. Il relaie le message que ce dernier cherche à transmettre : il n'est pas en proie au corporatisme et fonctionne bien de manière autonome.

⁷³⁴ Cédric Argenton, « Pour l'indépendance statutaire du parquet », *Commentaire*, 2012, p. 454 : « *Le corporatisme, dans le sens retenu par les critiques, c'est la défense systématique des prérogatives et intérêts attachés à un corps particulier. Un tel phénomène est présent dans toutes les professions, de manière plus ou moins vigoureuse selon leur degré d'organisation et l'importance des intérêts en jeu. En démocratie libérale, où le choc des intérêts privés et publics est en quelque sorte organisé par la représentation parlementaire, il n'est pas saugrenu ou nécessairement mauvais. D'ailleurs, le temps n'est pas loin où le Conseil constitutionnel voyait dans l'auto-administration de certaines professions une garantie de leur indépendance constitutionnelle* ».

⁷³⁵ Jean-Pierre Mounier, « Du corps judiciaire à la crise de la magistrature », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 1986, p. 28. L'auteur est maître de conférences à l'Université de Paris I. Il revient sur la difficile intégration des jeunes magistrats. Les mouvements qu'ils entreprennent pour faire bouger les lignes proviennent d'une envie louable d'obtenir un statut décent. C'est dans cette optique que la syndicalisation des magistrats, notamment au sein de l'Union fédérale des magistrats, est bénéfique. C'est en tout cas l'avis de l'auteur. La syndicalisation s'accompagne d'une volonté des juges de se rapprocher des citoyens. Tout cela contredit l'idée d'un corporatisme inhérent à la fonction.

⁷³⁶ Lucien Karpik, « L'avancée de la justice menace-t-elle la République », *Le Débat*, 2000, p. 254 : « *L'autogouvernement de la profession est assimilé au gouvernement de l'institution et les juges, qui n'ont jamais douté de leur utilité comme contre-pouvoir, n'entendent nullement que cette pratique puisse s'appliquer à eux. Bref, ce qui a été souvent nommé « corporatisme » désigne, en fait, la revendication d'un pouvoir institutionnel dominé par la profession, à peu près indépendant de tout contrôle et doté des ressources nécessaires pour faire prévaloir les décisions judiciaires* ».

Paragraphe 2 : Les questionnements autour des particularismes

Le corporatisme social est un phénomène qui alimente des débats profonds sur la société dans son ensemble. Ainsi, des discours plutôt virulents contre ce phénomène (A) peuvent laisser place à des discours plus mesurés qui invitent vraiment à l'interrogation (B).

A. Une dilution négative de l'intérêt collectif

Les utilisations péjoratives de l'appellation corporatiste sont majoritaires, l'analyse de contenu des discours le démontre bien. Cela est d'autant plus vrai pour le corporatisme social. Il convient de mettre en lumière les critiques (1) et les préconisations (2) les plus fréquentes à l'encontre du phénomène. Ce n'est que comme cela qu'il sera possible de retenir des éléments intéressants et significatifs pour définir le phénomène.

1. Les conséquences désastreuses du corporatisme social

Le corporatisme social est caractérisé par un « *entre-soi* » de personnes qui cherchent à avoir « *raison à quinze* »⁷³⁷. Cette formule, cette définition très personnelle du phénomène, provient d'une figure de la cuisine française. L'avis de cette personnalité est d'autant plus précieux qu'elle se fait la porte-parole de tout le secteur de l'hôtellerie et de la restauration. L'auteur en question pense que ce secteur est menacé par le corporatisme social. Concrètement, il estime que les professions sont rétives à toute forme de modernisation et de responsabilisation⁷³⁸. Cet entre-soi est renforcé par la logique statutaire, notamment dans la fonction publique⁷³⁹. Pour briser cette logique, l'idée de mettre fin aux corps de la fonction

⁷³⁷ Michèle Lecluse, Le 19 septembre 2001, « Un cuisinier très engagé », *Les Échos*, p. 69 : « *Le corporatisme, c'est être entre soi, c'est avoir raison à quinze. Ces petits cénacles sentent le moisi, parce qu'ils sont peuplés de gens malheureux, mais d'accord entre eux* ». L'entrevue proposée est celle d'André Daguin, ancien restaurateur deux étoiles à Auch et militant patronal.

⁷³⁸ *Ibid.* : « *Moi, ce que je veux, c'est les faire entrer dans la responsabilité, dans la modernité. La table est une chose sérieuse. Il faut en parler et la défendre avec enthousiasme et compétence : tous les champignons sont comestibles, mais certains ne le sont qu'une seule fois !* ».

⁷³⁹ *Rapport public 2003. Perspectives pour la fonction publique*, Conseil d'État, La Documentation française, 30 novembre 2002, p. 244 : « *Une troisième critique est également formulée, celle de corporatisme, tirée de ce que la fonction publique constituerait un monde fonctionnant dans l'intérêt dominant de ses membres et non dans celui*

publique en créant une catégorisation sociale avec des cadres a été évoquée⁷⁴⁰. Mais la valorisation du mérite pourrait ne pas suffire à casser les résistances : « *Le compromis de 1946 serait-il alors ébranlé ? Nullement. Les corps sont une réalité bien plus ancienne, héritée d'un autre temps comme le souligne leur dénomination, et ne sont absolument pas un élément de ce compromis. Bien au contraire, on a voulu essayer de briser un certain nombre de citadelles en 1945, qu'on songe à la suppression des concours particuliers dans la haute fonction publique, à la création de l'ENA et du corps des administrateurs civils... On se permettra toutefois de faire preuve d'un certain scepticisme à propos de cette réforme même si, dans son principe, elle paraît absolument remarquable. On peut en effet craindre que sous couvert de simplifier on ne finisse par recréer des rigidités comparables et que les débats soient sans fin sur le classement de tel ou tel corps actuel dans tel ou tel niveau hiérarchique futur* »⁷⁴¹. Les corps d'État sont historiquement installés en France, sur les bases du modèle corporatif initial et il est difficile de les disloquer⁷⁴².

Le corporatisme social sera une menace tant qu'existera un risque de déséquilibre entre intérêt général et intérêts particuliers, en faveur de ces derniers, pour les institutions⁷⁴³. Entre institutions, le corporatisme social existe également. Par exemple, l'institutionnalisation des conseillers territoriaux comprend le risque, si le projet déjà avorté en 2010 voit le jour, que le département s'oppose frontalement aux décisions régionales⁷⁴⁴. Le corporatisme social est

du service. Cette critique est peut-être celle qui frappe le plus au cœur de la fonction publique, car le corporatisme qui met l'intérêt général à la remorque des intérêts particuliers est l'antithèse du service public et de ce pourquoi la fonction publique existe ».

⁷⁴⁰ *Ibid.*, p. 348 : « *La loi disposerait que les fonctionnaires appartiennent, non plus à des corps au sens classique du terme, mais à des « cadres de fonctions » déterminés à partir des grandes filières professionnelles nécessaires aux missions de l'État, et des niveaux de fonctions inhérents, dans chaque filière, à l'exercice de ces missions. Elle prévoirait qu'un décret fixe le nombre et la dénomination des filières professionnelles et détermine, pour chaque filière, le nombre et la dénomination des « cadres de fonctions » ainsi que le statut particulier de chacun d'eux* ».

⁷⁴¹ Fabrice Melleray, « Les réformes contemporaines de la fonction publique remettent-elles en cause le compromis de 1946 ? », *Revue de Droit Public*, 2006, p. 188.

⁷⁴² *Rapport public 2003...*, *op. cit.*, p. 271 : « *L'histoire invite à rapprocher le concept de corps de l'organisation professionnelle et sociale de l'Ancien Régime fondée sur les corporations de métiers. Le rapprochement n'est pas que sémantique et l'on peut regarder les corps comme « la trace laissée dans notre société par l'ordre social des corporations ».* On trouve en effet dans les corporations les caractéristiques essentielles des futurs corps de fonctionnaires : une profession organisée, dotée d'une position stable garantie par l'État, gouvernée par des règles, dont les membres sont recrutés selon des modalités connues et qui développent un fort sentiment d'identité collective ».

⁷⁴³ François Robbe, « Le Sénat à l'heure des demi-réformes », *Revue Française de Droit Constitutionnel*, 2003, p. 738. À titre d'exemple, il est possible de mettre en avant l'étude de Monsieur François Robbe, Maître de Conférences à l'Université Lyon III. Il fait du rôle du Sénat un rôle particulièrement délicat. L'institution doit sans cesse concilier la défense des intérêts des citoyens et la défense des intérêts des élus.

⁷⁴⁴ Géraldine Chavrier, « Les relations entre les départements et les régions. Faux problèmes et vraies menaces », *Actualité Juridique Droit Administratif*, 2011, p. 1823 : « *En effet, l'intérêt de la totalité des départements composant une région sera forcément d'éviter que la région exerce effectivement son rôle de coordination et*

également une « menace »⁷⁴⁵ pour la justice, pour son indépendance et sa transparence notamment⁷⁴⁶. C'est pour mettre fin à cette menace que le « Comité Balladur » a été établi⁷⁴⁷. Ce qui rend le corporatisme social aussi dangereux, c'est qu'il s'agit d'un phénomène inassumé. Les groupes de pression sont tentés de masquer leurs véritables intentions derrière la volonté affichée de respecter l'intérêt général⁷⁴⁸. En se cachant derrière des concepts fédérateurs et consensuels tels que la « décentralisation »⁷⁴⁹ ou bien la « culture »⁷⁵⁰, les groupes de pression valorisent prioritairement leur intérêt collectif.

Comment alors éradiquer le danger que représente le corporatisme social ?

d'harmonisation, de façon à ce que tous et chacun puisse(nt) bénéficier d'une plus grande marge de manœuvre dans la définition et la mise en œuvre de leurs actions ».

⁷⁴⁵ Maurice Zavarro, Le 5 juillet 2000, « Le corporatisme menace la justice », *Libération*, p. 5 : « Il convient tout d'abord de relever qu'il est impossible de se satisfaire d'une composition qui comprend une majorité de magistrats, tant il est vrai que le corporatisme est l'un des pires dangers qui menace une telle institution ».

⁷⁴⁶ Le 11 octobre 2008, « Dati contre le corporatisme des magistrats », *Le Figaro*, p. 38. La ministre de la Justice a estimé que la transparence et l'indépendance de la justice étaient menacées par des affaires telles que celle des magistrats d'Annecy. Elle a souhaité que l'information judiciaire en cours soit transmise au parquet de Lyon en raison des risques de collusion.

⁷⁴⁷ Bertrand Mathieu, « Transformer la V^{ème} République sans la trahir. Cohérences et perspectives d'une réforme constitutionnelle », *Actualité Juridique Droit Administratif*, 2008, p. 1862 : « S'agissant du Conseil supérieur de la magistrature, la réforme devait prendre en compte plusieurs exigences : assurer l'indépendance de la magistrature, éviter le corporatisme judiciaire, assurer un mécanisme satisfaisant de responsabilité des magistrats ».

⁷⁴⁸ Jean-Marie Pontier, « Actualité, continuité et difficulté des transferts de compétences entre État et collectivités territoriales », *Revue Française de Droit Administratif*, 2003, p. 46. L'auteur est professeur à l'Université d'Aix-Marseille. Il émet l'hypothèse que les grands corps d'État et les syndicats des administrations centrales sont particulièrement rétifs à la politique de décentralisation, par corporatisme. Pourtant, ils affichent publiquement leur soutien à cette politique, au nom de l'intérêt général.

⁷⁴⁹ Michel Guénaire, « La France peut montrer la voie d'une autre mondialisation », *Le Débat*, 2004, p. 51. L'auteur est avocat et écrivain. Il estime que la France doit abandonner sa politique centralisée, volontairement utilisée pour masquer ses corporatismes.

⁷⁵⁰ Nathalie Heinich, Le 19 juin 2014, « Derrière le mot « culture » s'abrite la défense d'intérêts corporatistes de l'industrie de loisirs », *Le Monde*, p. 16. L'auteure est directrice de recherches au CNRS. Elle fait état d'un avis selon lequel le Syndicat des entreprises artistiques et culturelles (SYNDEAC) adopte une défense corporatiste des intérêts particuliers qu'il représente. Cette défense, masquée par une lutte affichée au nom de la « culture », nie en réalité l'intérêt général et la solidarité. L'auteure utilise, pour étayer cet avis, l'exemple de la défense d'un système de rémunération des intermittents du spectacle parfois très généreux.

2. Les outils pour mettre fin au corporatisme social

Les premières volontés politiques de mettre fin aux corporatismes apparaissent dès l'avènement de la V^e République. La politique de modernisation du pays et de redressement de l'économie souhaitée par le général de Gaulle se devait d'être d'ampleur afin de ne pas être ralentie, justement, par les corporatismes⁷⁵¹. C'est dans la veine de cette politique que le Comité Rueff-Armand a été créé en 1959. L'ambition de l'économiste Jacques Rueff et l'ingénieur Louis Armand est bien de détruire les « *intérêts corporatifs* »⁷⁵², éléments parmi d'autres d'un processus de repli à l'échelle nationale⁷⁵³. Ces intérêts corporatifs transitent bien par les groupes de pression⁷⁵⁴, dont l'activité serait directement héritée de celle des corps sociaux prérévolutionnaires⁷⁵⁵. Plus particulièrement, ils transitent par certaines professions. Le Comité Rueff-Armand fait du corporatisme social une source d'influence néfaste pour l'évolution du droit⁷⁵⁶, notamment du droit du travail⁷⁵⁷. La continuité du modèle corporatif initial est tout sauf une bonne nouvelle⁷⁵⁸. La pérennité des travaux du Comité Rueff-Armand se vérifie avec le

⁷⁵¹ Nicolas Baverez, « Éloge d'une thérapie de choc », *Commentaire*, 2014, p. 41 : « *En économie, le général de Gaulle est un classique du fait de sa détestation du désordre et de sa conviction qu'une économie forte est indispensable à la souveraineté de la nation. Il est partisan non seulement du régime de change fixe, mais du retour à l'étalon-or. Il est convaincu que la stabilité monétaire et financière sert la puissance des nations et la stabilité des démocraties. Il respecte l'équilibre budgétaire qu'il pense nécessaire pour un développement durable. Il croit avec Schumpeter que l'investissement et l'innovation sont au cœur de la croissance. Il fait le choix du libre-échange de Ricardo contre le protectionnisme de Méline. Il déteste le malthusianisme, le corporatisme et le protectionnisme qu'il juge responsables du déclin de la France dans les années 1930* ».

⁷⁵² *Rapport sur les obstacles à l'expansion économique*, présenté par le Comité institué par le décret n°59-1284 du 13 novembre 1959, p. 14.

⁷⁵³ Michel-Pierre Chélini, « Le plan de stabilisation Pinay-Rueff, 1958 », *Revue d'Histoire Moderne et Contemporaine*, 2001, p. 107 : « *Sur le plan commercial et concurrentiel, il s'agit de limiter au minimum les barrières, contingentements et protectionnismes divers, depuis les taxes douanières jusqu'aux professions protégées et autres corporatismes* ».

⁷⁵⁴ *Rapport sur les obstacles...*, *op. cit.*, p. 19 : « *L'existence de certains groupes de pression, dont l'action méconnaît les exigences de l'intérêt général, n'est certes pas propre à notre seul pays. (...) Mais lorsqu'ils méconnaissent l'intérêt général, les groupements de pression sont de mauvais gardiens, à long terme, des intérêts qu'ils représentent (...)* ».

⁷⁵⁵ *Ibid.* : « *Cependant l'esprit souvent conservateur et malthusien de ces groupes a des racines profondes dans notre histoire économique. On peut y observer une lutte incessante entre, d'une part, les corporations, les corps intermédiaires et les coalitions d'intérêts, à la recherche de monopoles, de privilèges et de protections, et d'autre part, l'État et l'administration qui résistent, limitent, repoussent, mais souvent finissent par succomber* ».

⁷⁵⁶ *Ibid.*, p. 14 : « *Mais il est aisé de constater qu'en fait certaines législations ou réglementations économiques ont actuellement pour effet, sinon pour but, de protéger indûment des intérêts corporatifs qui peuvent être contraires à l'intérêt général et, notamment, aux impératifs de l'expansion* ».

⁷⁵⁷ *Ibid.* : « *Tel est le cas lorsque législations ou réglementations ont pour effet de fermer abusivement l'accès à certains métiers ou certaines professions, de maintenir des privilèges injustifiés, de protéger, voire d'encourager des formes d'activité ou de production surannées (...)* ».

⁷⁵⁸ *Ibid.* Le rapport met effectivement en avant le fait que le corporatisme social permet de « *cristalliser dans leur position les bénéficiaires de certains droits et de donner ainsi à certaines parties de l'économie française une structure en « offices », si répandue sous l'Ancien Régime* ».

contexte entourant la promulgation de la « loi Macron »⁷⁵⁹. Il est effectivement difficile d'engager une réforme des professions, notamment des professions réglementées, tant elle peut susciter des contestations⁷⁶⁰.

Dans les années 1970, le besoin de mettre fin aux corporatismes pour des raisons économiques s'accroît au vu de la crise majeure qui fait rage⁷⁶¹. Les corporatismes et la logique de statut ne peuvent disparaître que si les plus hautes sphères de l'administration se réforment et montrent l'exemple⁷⁶². Celles-ci seraient parties prenantes d'une organisation centralisée et rigide⁷⁶³. Vaincre les corporatismes requiert que les groupes de pression concernés abandonnent leurs crispations et se tournent vers la régénération de leurs principes⁷⁶⁴. La prédominance de l'intérêt général et le maintien de l'esprit de service public nécessitent que le corporatisme social prenne fin. Les besoins des usagers doivent primer sur les autres. Il

⁷⁵⁹ Loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, JORF, 7 août 2015.

⁷⁶⁰ Gilbert Cette, « La loi Macron et la réforme des professions réglementées », *Droit Social*, 2015, p. 758 : « Le rapport Armand-Rueff (1960) (noté AR1960 par la suite), réalisé à la demande du Premier ministre (Michel Debré), est sans aucun doute la première publication marquante en ce domaine. Ce qui surprend au premier chef à la lecture de ce rapport est son actualité, 55 ans après sa publication ».

⁷⁶¹ Guy Groux et Catherine Lévy, « Mobilisation collective et productivité économique : le cas des « cercles de qualité » dans la sidérurgie », *Revue Française de Sociologie*, 1985, p. 94 : « Ainsi, les revendications salariales, qui statistiquement formaient l'essentiel de l'action syndicale, impliquent une mobilisation de plus en plus lacunaire dans une période de récession du pouvoir d'achat, une période durant laquelle la seule détention d'un emploi est par beaucoup présentée comme un privilège face à un chômage massif et croissant, une période où les corporatismes (syndicaux et autres) sont, de toute part, mis en accusation ».

⁷⁶² Michel Crozier, « L'État bloqué », *Le Débat*, 1989, p. 44 : « Une appréciation de la situation de l'État bloqué menée selon ce raisonnement conduit à penser qu'une stratégie de changement réaliste ne peut être fondée sur l'élimination des rigidités qu'on retrouve à la base de la pyramide : le statut, les corporatismes, les mécanismes de blocage syndical. Ces rigidités sont l'éternel alibi des réformateurs velléitaires. C'est au contraire par le sommet qu'il faut commencer, de telle sorte que le raisonnement change et que puisse ainsi se constituer une masse critique de connaissances concrètes des situations humaines réelles et une capacité d'anticipation et d'action suffisante ».

⁷⁶³ *Rapport sur les obstacles...*, op. cit., p. 19 : « Le pouvoir est mal armé pour résister efficacement à ces pressions, en raison de la structure de notre administration. En effet, dans l'organisation actuelle, caractérisée par un découpage de l'administration en compartiments verticaux et cloisonnés, un grand nombre de fonctionnaires, en dépit de leur intelligence, de leur conscience et de leur dévouement, se sont habitués, en toute bonne foi, à voir dans la défense des intérêts qu'ils ont mission de contrôler, un aspect naturel et essentiel de leur fonction, aspect qui tend à éclipser ou à fausser pour eux la vision de l'intérêt général ».

⁷⁶⁴ Guy Lorant et Jean-Louis Servan-Schreiber, « Sclérose et corporatisme », *Le Débat*, 1983, *passim*. Les auteurs sont respectivement ancien journaliste et responsable du service de presse de la CFDT et président du groupe Expansion. Ils visent expressément en ce sens les journalistes.

devient nécessaire que les citoyens soient associés à la création de politiques publiques parfois opaques⁷⁶⁵. Dans cette optique, la construction européenne peut être utile⁷⁶⁶.

L'édifice européen peut également servir, à travers son pouvoir juridictionnel, à désenclaver certaines places fortes du corporatisme social en France⁷⁶⁷. La question de la fermeture professionnelle dans les ports français est un problème grave. La fin du monopole des stations de pilotage et de remorquage ainsi que la réforme de la manutention sont des changements économiquement nécessaires⁷⁶⁸.

En ce qui concerne les magistrats, l'enjeu majeur est d'empêcher que leur forte identité ne menace l'intérêt général⁷⁶⁹. Pour maintenir l'indépendance des juges tout en mettant fin aux

⁷⁶⁵ Paul Bernard, « Un État déconcentré dans une Nation centralisée », *Actualité Juridique Droit Administratif*, 1992, p. 43 : « Concernant l'ensemble des élus politiques, professionnels, économiques, sociaux, associatifs, il convient d'enrayer la pente féodale ou corporatiste du pré-carré et d'un pouvoir personnalisé ou dévié. L'exigence du concours à l'œuvre commune de la nation, le non-cumul intégral des mandats et la réduction du nombre des niveaux territoriaux sont des ingrédients d'une décentralisation réussie et bien comprise, à l'instar des expériences étrangères de pays cités comme modèles de gouvernement local. En effet, il est fort possible que la décentralisation ait vu son effet réduit ou altéré par la multiplication et l'imbroglio de centres de décisions concurrents et superposés. Une coopération intercollectivités loyalement et résolument conduite peut constituer la voie de la recomposition du territoire. Quant aux citoyens, il faut encourager leur participation aux institutions publiques, afin d'enrayer la tentation de l'individualisme et du corporatisme, rejets égocentristes de la chose publique ».

⁷⁶⁶ Nicole Belloubet-Frier, « Service public et droit communautaire », *Actualité Juridique Droit Administratif*, 1994, p. 282 : « C'est donc à un renversement des perspectives que l'on assiste : il faut désormais partir des intérêts propres aux usagers ou de ceux plus globaux de la Communauté pour en déduire le régime juridique applicable aux services publics (fin ou maintien des monopoles, des droits exclusifs ou même libre concurrence) et non l'inverse. Le service public a aujourd'hui les moyens politiques et juridiques d'adopter une attitude offensive à condition toutefois de prouver son adaptabilité aux exigences de l'intérêt général et d'oublier certains de ses corporatismes ».

⁷⁶⁷ Geneviève Mattéi-Dawance et Robert Rézenthel, « Activités portuaires et règles communautaires de concurrence. À propos de l'arrêt de la Cour de Justice des Communautés européennes, 10 décembre 1991 (affaire n° C 179-90) *Merci Convenzionali Porto di Genova c/ Siderurgica Gabrielli* », *Revue Française de Droit Administratif*, 1993, p. 361. Madame Mattéi-Dawance est avocate au Conseil d'État et à la Cour de cassation. Monsieur Rézenthel est docteur en droit et président de l'association Droit, littoral et mer. Dans cet article, ils évoquent l'apport de l'arrêt du 10 décembre 1991. Cet arrêt parle du respect des dispositions du traité de Rome par les régimes nationaux (ici italien) de manutention portuaire. Les auteurs estiment que le droit communautaire peut permettre de faire sauter les verrous qui enserrant la manutention portuaire en France.

⁷⁶⁸ Claude Barjonet, Le 4 février 1997, « Clients et opérateurs réclament un plan d'urgence en faveur des ports français », *Les Échos*, p. 13 : « Partant de ce constat, les auteurs du rapport proposent quinze mesures aux pouvoirs publics. Certaines reprennent les conclusions du rapport Belmain sur l'amélioration de la desserte terrestre des ports ; en particulier, la demande d'ouverture du transport ferroviaire aux initiatives privées dans le cadre d'une directive européenne de 1991. Les autres se regroupent en deux chapitres majeurs: la disparition du corporatisme dans le pilotage et le remorquage et l'achèvement de la réforme de la manutention ».

⁷⁶⁹ Marceau Long, « L'état actuel de la dualité de juridictions », *Revue Française de Droit Administratif*, 1990, p. 691 : « Deux siècles après la loi des 16 et 24 août 1790, la construction de l'État de droit doit encore être assurée, dans un monde et pour une société en évolution si rapide qu'il serait absurde que, d'un côté comme de l'autre, des magistrats introvertis s'abîment dans des querelles d'identité, voire de bornage, dépassées depuis plus d'un siècle, alors que les missions de l'avenir les attendent, au service du droit et de la justice ».

corporatismes, diverses mesures ont été proposées⁷⁷⁰, comme la minorité des juges au Conseil supérieur de la magistrature (CSM)⁷⁷¹. Le maintien du débat lié à cette proposition dix ans plus tard, au moment de la création du Comité Balladur⁷⁷², démontre bien la complexité de la suppression du corporatisme.

Le XXI^e siècle s'ouvre sur une période économiquement difficile pour la France avec un déficit important. Valoriser à tout prix l'esprit de service public, et donc l'intérêt général, pour que cessent les corporatismes, est vital⁷⁷³. Mais pour cela, c'est l'État qui doit d'abord se réformer. De garant de l'intérêt général, il devient progressivement lui aussi un foyer de corporatismes⁷⁷⁴. Les problèmes économiques posés par les blocages dans les ports français persistent et les grèves ont fragilisé encore un peu plus la situation. Il devient urgent que dockers et exploitants oublient leurs corporatismes afin d'empêcher la catastrophe qui s'annonce⁷⁷⁵. Mettre fin aux problèmes économiques dus aux corporatismes requiert que la justice évolue rapidement. Les corporatismes qui vivent dans les professions judiciaires doivent, à ce titre,

⁷⁷⁰ Le 11 octobre 2010, « Ex-inculpé d'Urba, Boulard (PS) attaque le corporatisme des juges », *AFP*. Jean-Claude Boulard, maire du Mans, publie *Voyage au pays des juges*, quinze ans après avoir été relaxé dans l'affaire Urba en 1991. Monsieur Boulard détaille cette affaire, mais en profite surtout pour dénoncer le corporatisme des juges et donner des pistes pour l'éradiquer. Pour lui, il faudrait que les juges soient obligés d'exercer un autre métier pendant cinq ans. Il faudrait également développer la culture de la preuve et permettre aux relaxés de témoigner des failles de la justice.

⁷⁷¹ Anne Chemin, Le 6 octobre 1997, « Madame Guigou plaide pour l'indépendance de la justice sans corporatisme », *Le Monde*, p. 11 : « (...) Madame Guigou a insisté sur un point : pour éviter tout soupçon de corporatisme et renforcer l'autorité de ce CSM rénové, elle a estimé qu'il était « essentiel » que les magistrats n'y soient pas majoritaires ».

⁷⁷² Bertrand Mathieu, « Transformer... », *op. cit.*, p. 1862 : « Le renforcement de l'indépendance de la magistrature se traduit par le fait de retirer la présidence du Conseil supérieur de la magistrature au Président de la République pour la confier, s'agissant de la formation des magistrats du siège et de la formation plénière au premier président de la Cour de cassation, et s'agissant de la formation compétente pour les magistrats du parquet au procureur général près ladite Cour. Le comité avait proposé, dans le souci d'éviter un éventuel procès en corporatisme, de confier la présidence à une personnalité n'appartenant ni à l'ordre judiciaire ni au Parlement. De même, la proposition du comité prévoyant que les magistrats seraient minoritaires au sein des deux formations du Conseil supérieur de la magistrature (celle chargée des magistrats du siège et celle chargée des magistrats du parquet) a suscité une forte opposition, que l'on n'oserait qualifier de corporatiste, chez les magistrats ».

⁷⁷³ Philippe Séguin, « La dégradation des finances publiques et ses remèdes. Conférence à l'Institut d'Études Politiques de Lille le mercredi 9 décembre 2009 », *Revue Française de Droit Administratif*, 2010, p. 198 : « Pour autant, je formule le vœu qu'on n'oublie pas de préserver, voire de conforter ce qui a fait depuis si longtemps l'essence et la force du service public et de la fonction publique française, qu'elle soit territoriale, hospitalière ou d'État. Face aux corporatismes, à l'individualisme, à la loi de l'argent, il faut préserver l'esprit de service public ».

⁷⁷⁴ Nicolas Baverez, « Le libéralisme français ou les infortunes de la raison », *Commentaire*, 2015, p. 739 : « L'État est un facteur d'instabilité permanente. De vecteur de modernisation, il s'est dégradé en verrou des réformes du fait de son inefficacité, du gonflement de la monstrueuse bulle spéculative de ses finances, de sa prétention à gouverner l'économie et la société alors qu'il montre une incapacité chronique à se gérer et à s'adapter. De colonne vertébrale de la nation au service de l'intérêt général, il s'est mué en un conglomérat de corporatismes qui ont mis en place une économie de prédation ».

⁷⁷⁵ David Barroux, Le 16 janvier 2013, « Au-delà du corporatisme », *Les Échos*, p. 10 : « La crise économique qui a pesé sur les flux maritimes a retardé ce rebond, mais, plus que par le passé, les intérêts des exploitants et des dockers semblent enfin désormais alignés ».

cesser⁷⁷⁶. Les MARD constituent une arme contre ces corporatismes⁷⁷⁷. Une justice plus rapide, plus efficace, débarrassée de ses corporatismes requiert que les magistrats abandonnent définitivement leurs combats d'arrière-garde. La lutte contre la prime de rendement et contre la culture du résultat sont, à ce titre, visées⁷⁷⁸. Adopter un constat tranché sur la dangerosité du corporatisme social est-il pertinent ? Les magistrats sont le symbole d'un débat sur la nature du corporatisme social. L'Union syndicale de la magistrature (USM) estime que la défense de leur intérêt collectif par les juges est un moyen d'améliorer leur situation en proposant des solutions adéquates à ce titre⁷⁷⁹. D'autres personnes pensent au contraire que défendre des intérêts particuliers au-dessus de tout revient à défendre une « *citadelle assiégée* » et contribue à renforcer l'individualisme⁷⁸⁰.

Le corporatisme social peut entraîner une précarité économique ainsi que des segmentations sociales et politiques.

Alors, quel jugement faut-il vraiment adopter sur un corporatisme social bien plus complexe qu'il n'y paraît ?

⁷⁷⁶ Sophie Henry et Pierre Charreton, « Modes alternatifs de règlement des différends (MARD) : la longue marche », *Revue Lamy Droit Civil*, 2018, p. 5. Madame Sophie Henry est déléguée générale du Centre de médiation et d'arbitrage. Monsieur Pierre Charreton est médiateur dans la même institution. Ils présentent les caractéristiques et l'histoire des MARD, qu'ils érigent en symboles d'une nouvelle justice bien plus rapide. Ils mettent également en avant les réticences des professions judiciaires face à ces nouvelles procédures. Mais pour les auteurs, ce renouveau, qui va contourner les blocages entretenus par ces professions, est une nécessité.

⁷⁷⁷ Stephen Bensimon, « Autre mode de règlement alternatif des litiges : la médiation », *Actualité Juridique Famille*, 2010, p. 258 : « Mais les personnes comme les pouvoirs publics se reconnaissent de moins en moins dans les approches belliqueuses fondées sur l'absence de dialogue entre les parties et sur une décision, même impartiale et conforme à la loi commune, mais confiée à des tiers supérieurs, extérieurs et non choisis ».

⁷⁷⁸ Philippe Bilger, Le 14 janvier 2004, « Corporatisme judiciaire », *Le Monde*, p. 14 : « Les syndicats judiciaires n'en sont plus à un conservatisme ou à un corporatisme près, mais tout de même ! Ainsi, la prime de rendement appliquée aux magistrats serait, selon Dominique Barella, président de l'Union syndicale des magistrats (USM), indigne d'eux parce qu'elle les condamnerait au productivisme et les ferait régresser au XIX^e siècle. Évelyne Sire-Marin, présidente du Syndicat de la magistrature (SM), n'est pas en reste, qui la dénonce au nom du service public, auquel elle oppose la culture du résultat qu'on voudrait leur imposer. Les magistrats, conclut-elle, continueront à juger de manière humaine ».

⁷⁷⁹ Stéphane Durand-Souffland, Le 8 juin 2006, « Le corporatisme des magistrats montré du doigt », *Le Figaro*, p. 8 : « Si le corporatisme consiste à demander des moyens, faire valoir des positions novatrices dans une totale transparence, alors oui, nous sommes corporatistes », s'agace Dominique Barella. Omniprésent dans les médias dès qu'il est question de justice, le président de l'USM fustige les « experts autoproclamés dépourvus de légitimité » (...).

⁷⁸⁰ *Ibid.*, p. 7 : « Mais, face à l'accumulation de révélations sur ses méthodes, le corporatisme arrogant a dû en rabattre. La magistrature n'a pas eu besoin d'Outreau pour se comporter en citadelle assiégée, faisant dire à de nombreux avocats qu'ils se heurtent « à un mur » lorsqu'ils présentent une demande d'acte ».

B. La portée de l'intérêt collectif

Présentés comme une véritable « *maladie* »⁷⁸¹ au moment de l'avènement de la loi Macron, les corporatismes empêchent la modernisation du droit et nuisent à l'intérêt du justiciable⁷⁸². La défense acharnée de droits acquis entraîne une précarité économique. Le paradoxe corporatif perdure : face au libéralisme, les « *privilèges* » existent malgré les critiques qu'ils suscitent⁷⁸³.

La logique statutaire empêche l'harmonisation de la fonction publique⁷⁸⁴. L'importance des statuts est peut-être ce qui explique, aussi, le très faible nombre d'agents privés engagés par certaines administrations. Cette volonté de défense du statut concerne la fonction publique hospitalière, territoriale ou d'État⁷⁸⁵. Les implications économiques néfastes du corporatisme social se vérifient surtout dans des secteurs-clés, comme les transports. C'est ainsi que la lutte des pilotes pour leurs avantages fut perçue comme particulièrement dangereuse pour Air France, au point de mettre la survie de la compagnie en péril⁷⁸⁶. Cela fait écho à la référence à

⁷⁸¹ Stéphanie De Silguy, « Les professions réglementées : véritables privilégiées ? », *Revue Lamy Droit Civil*, 2015, p. 2. La journaliste rappelle le souhait du ministre de l'Économie de l'époque, Emmanuel Macron, au moment de présenter la loi dont il fut le fer-de-lance : mettre fin aux corporatismes. L'objectif était, entre autres, de libéraliser le marché très fermé des professions réglementées en France.

⁷⁸² Jean-Michel Darrois, « Un ou des professions du droit ? Quel avenir ? », *Pouvoirs*, 2012, p. 8. L'auteur est avocat. Il met en avant le fait que les professions judiciaires peuvent effectivement agir par corporatisme lorsqu'elles s'opposent à des réformes pour défendre leurs propres intérêts. Il vise à cet égard l'adoption du contreseing pour les avocats grâce à la loi du 28 mars 2011 sur la modernisation des professions judiciaires et juridiques.

⁷⁸³ Thierry Chopin et Jean-François Jamet, « L'Europe libérale en question », *Commentaire*, 2011, p. 435 : « *Il en résulte un paradoxe : le libéralisme français est animé par une critique des privilèges et en même temps par une défense des droits acquis. Cette tension entre universalisme et corporatisme conduit à un rôle très important conféré à la fois à la Constitution (énonçant les principes universels) et à des lois définissant de multiples statuts, corps, branches et autres ordres, dans le cadre d'un droit écrit très détaillé et complexe qui traduit une préférence pour la régulation* ».

⁷⁸⁴ Nicolas Kada et Isabelle Muller-Quoy, « Réforme de l'administration territoriale de l'État : les ratés de la RéATE », *Actualité Juridique Droit Administratif*, 2011, p. 768 : « *Le préfet de Belfort résume à lui seul parfaitement cet enjeu, en indiquant que « la question du statut des agents constitue le défi sous-jacent de cette réforme, car le corporatisme ministériel reste très présent* ».

⁷⁸⁵ Anthony Taillefait, « La mobilité entre le secteur public et le secteur privé : évolution ou agitation ? », *Actualité Juridique Droit Administratif*, 2018, p. 561 : « *La fonction publique ne semble pas attirer les salariés très qualifiés des entreprises. Autrement dit, et par exemple, la loi autorise les administrations de l'État, des collectivités territoriales et des hôpitaux publics à pourvoir la plupart de leurs emplois fonctionnels par des agents en provenance du secteur privé. Elles ne le font pas ou peu. Le corporatisme de la haute fonction publique peut y résister. Les perspectives professionnelles peuvent apparaître insuffisantes* ».

⁷⁸⁶ Gaétan de Capele, Le 2 octobre 2015, « Corporatisme aveugle », *Le Figaro*, p. 1 : « *L'heure de vérité approche pour Air France. Après avoir tant bien que mal colmaté les brèches et épongé ses pertes en brûlant une à une toutes ses munitions, voilà notre compagnie nationale au pied du mur. Soit elle parvient à mettre en place un vigoureux plan d'économies pour restaurer sa rentabilité et préserver son avenir, soit elle sombre corps et biens, comme d'autres avant elle* ».

des « *corporations protégées* » luttant pour la sauvegarde de leurs intérêts,⁷⁸⁷ et ce, quoiqu'il arrive. Mais si défendre un intérêt collectif traduit nécessairement une approche sectorielle⁷⁸⁸, celle-ci est-elle forcément négative ? Est-elle assimilable à de l'archaïsme⁷⁸⁹ ou bien valorise-t-elle une forme de mérite ?

L'autogestion, typique des ordres professionnels, est-elle aussi synonyme d'archaïsme⁷⁹⁰ ou bien est-elle synonyme d'autonomie ? Par exemple, les avocats qui souhaitent garder des conditions de travail optimales⁷⁹¹ doivent-ils être taxés de corporatisme⁷⁹² ? L'autogestion peut concerner un grand nombre de professions⁷⁹³, rendant

⁷⁸⁷ Bruno Lefebvre, « Le corporatisme... », *op. cit.*, p. 4 : « *Mais les corporations ou professions protégées (EDF-GDF, SNCF, Police, Education Nationale, Air France, etc.) comme le personnel politique qui fait la chasse aux indemnités parlementaires, transmettent à leurs enfants les mentalités et cultures professionnelles issues des préceptes du gouvernement de Vichy : on est anticommuniste, puisque tout avantage de salaire, de retraite, de couverture sociale n'est pas transmissible ou généralisable aux autres professions (...)* ».

⁷⁸⁸ Alain Faure, « Les élus locaux à l'épreuve de la décentralisation. De nouveaux chantiers pour la médiation politique locale », *Revue Française de Science Politique*, 1994, p. 465 : « *Qu'ils soient en possession d'un mandat municipal, départemental ou régional, les élus locaux sont sollicités par un nombre croissant de groupes de pression et sur des domaines d'intervention chaque jour plus étendus. Aux réseaux traditionnels des notables structurés par des connivences partisans corporatistes affectives et entretenus à l'abri des débats publics, s'ajoutent dorénavant des contacts hétéroclites et médiatisés provenant d'acteurs alors peu habitués interpeller les élus locaux* ».

⁷⁸⁹ Ahmed Henni, « Fin de la modernité ? Une mutation capitaliste : le retour des sociétés de statut et de rente », *Les Temps Modernes*, 2006, p. 202 : « *Elles opposent moins des groupes sociaux entre eux -antagonisme de classes - qu'elles n'expriment la revendication propre d'un groupe à une amélioration de sa situation, non au détriment d'un autre groupe, mais par la recherche d'une plus grande reconnaissance sociale porteuse de retombées rentières plus grandes. Ce corporatisme compromet le syndicalisme de type industriel qui s'affaiblit de jour en jour et conduit à l'isolement de chaque groupe dans ses revendications statutaires (agriculteurs, dockers, ouvriers, enseignants, employés de telle entreprise, infirmiers, chauffeurs routiers, cheminots, artistes, etc., revendiquent pour eux-mêmes)* ».

⁷⁹⁰ Sandra Pellet, « Les professions réglementées : des gisements d'emploi ? », *Regards Croisés sur l'Économie*, 2013, p. 246-247 : « *Ces professions étaient souvent historiquement organisées au Moyen Âge et sous l'Ancien Régime en corps de métiers, abolis à la Révolution, mais dont le fonctionnement en « corporation » a souvent subsisté. Par exemple, les professions organisées en « ordre professionnel », possèdent leurs règles propres (médecins, avocats, notaires...). C'est pourquoi leurs opposants ne voient dans le combat pour conserver ces règles que du « corporatisme », cherchant à préserver des privilèges injustes* ».

⁷⁹¹ Camille Chaserant et Sophie Harnay, « Régulation... », *op. cit.*, p. 338 : « *La réglementation est stigmatisée comme étant le fruit du corporatisme professionnel des avocats destiné à obtenir des conditions d'activité favorables* ».

⁷⁹² Camille Chaserant et Sophie Harnay, « Rationalité et (dé)réglementation de la profession d'avocat : analyse de la concurrence sur le marché des services juridiques », *Revue Économique*, 2016, p. 172 : « *Cependant, ces travaux considèrent d'autre part que l'autorégulation de la profession - la production et la mise en œuvre des règles régissant la profession par les avocats eux-mêmes - engendre une situation de corporatisme et de capture de la réglementation. Dans cette perspective, empruntant plutôt à l'économie industrielle, la plupart des règles encadrant l'exercice de la profession sont perçues comme résultant de comportements collusifs destinés à la protection d'une rente* ».

⁷⁹³ Filali Osman, « Avis, directives, Codes de bonne conduite, recommandations, déontologie, éthique, etc : Réflexion sur la dégradation des sources privées du droit », *Revue Trimestrielle de Droit Civil*, 1995, p. 510 : « *Ce faisant, ces nouveaux instruments de régulation sociale, outre le fait qu'ils posent le problème étroitement lié à ce que d'aucuns qualifient de « rôle des normes non juridiques dans le droit », montrent que les opérateurs privés, confrontés à l'impossibilité dans laquelle se trouvent les États à réglementer complètement et unilatéralement leur*

ainsi très sensible la question du corporatisme social. Or, cette sensibilité fausse les débats contenus dans les discours. Le corporatisme social est exagéré dans son étendue, comme dans l'enseignement où il n'est finalement qu'une dimension parmi d'autres : « *Le « modèle français » résiste à cette compétition, par égalitarisme farouche ; il préfère le culte de la prouesse individuelle ou de la « distinction », et la combinaison de la défense des droits acquis par tous, avec, fort souvent, le maintien d'une stricte hiérarchie des droits et avantages au sein de chaque communauté protégée. Centralisation et fragmentation rendent ce système possible et durable. Le déplacement que nous avons suggéré, du centre vers les périphéries, le centre veillant à ce que celles-ci ne se figent ni se ferment, est destiné à transformer cet état de choses* »⁷⁹⁴. Le corporatisme social est aussi exagéré dans son existence même. Par exemple, les commissions établies dans les années 1970 dans le domaine du logement n'apparaissent pas comme étant en proie aux groupes de pression. La diversité des membres de la Commission Barre, toujours à titre d'exemple, le montre bien⁷⁹⁵.

Le corporatisme social est-il si négatif ? L'autogestion ne permet-elle pas de pallier la carence de la loi au nom de la démocratie sociale⁷⁹⁶ ? Les « *corporations du droit* »⁷⁹⁷, autrement dit les professions judiciaires, n'expriment-elles pas plutôt une volonté

économie font acte de collaboration en rédigeant des actes, constitutifs de véritables réglementations professionnelles (...) ».

⁷⁹⁴ Pierre Bourdieu et Luc Boltanski, « La production de l'idéologie dominante », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 1976, p. 20.

⁷⁹⁵ Pierre Bourdieu et Rosine Christin, « La construction du marché. Le champ administratif et la production de la politique du logement », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 1990, p. 82 : « Parmi les propriétés distinctives de ces "novateurs", une des plus remarquables, parce qu'elle les prédispose sans doute à dépasser les frontières des corps et des corporatismes, ne serait-ce que par les contacts élargis qui lui sont associés (...) ».

⁷⁹⁶ Véronique Wester-Ouisse, « Le droit pénal face aux codes de bonne conduite », *Revue de Science Criminelle*, 2000, p. 351 : « Les professionnels qui se fixent ainsi des règles de bonne conduite peuvent manifester leur désir de rassurer leurs cocontractants, ou leur mépris pour une réglementation « tatillonne », « bureaucratique », « venant d'en haut » et ignorante de leurs situations. Ces codes peuvent en effet laisser perplexe : ils semblent exprimer l'insuffisance de la loi, code dont se dote l'ensemble des citoyens grâce à des représentants élus. Les membres adhérant à ces chartes paraissent, par leur démarche, n'accorder qu'un faible crédit à la loi qui ne serait pas à même de régler leurs problèmes trop techniques. Ces associations préfèrent se dicter leurs propres règles, les textes officiels n'étant pas adaptés aux situations toujours nouvelles, ne comprenant pas les intérêts en jeu, ou les sanctions étant perçues comme inadéquates ou iniques. Doit-on y voir une résurgence du corporatisme et un certain mépris pour la démocratie ? »

⁷⁹⁷ Jean Marimbert, « Réduction du temps de travail : point de vue », *Droit Social*, 1998, p. 779. L'auteur est alors directeur des relations du travail au ministère de l'Emploi et de la Solidarité. Lors d'une Table ronde à propos de la loi du 13 mai 1998 sur la réduction du temps de travail, il parle donc de « *corporations du droit* ». Il vise expressément les avocats et les inspecteurs du travail. Il faut dire que la situation des inspecteurs du travail interroge quant à une éventuelle forme de corporatisme. En effet, d'autres auteurs ont fait le récit de la reconstruction de la profession dans les années 1980. La notion d'identité professionnelle est utilisée pour matérialiser des intérêts communs et ainsi créer un cadre réglementaire fixe pour tous les inspecteurs (voir en ce sens : Jacques Dughera, Christian Lenoir, Michel Ricochon *et al.*, « L'Inspection du Travail en quête d'une nouvelle légitimité », *Droit Social*, 1993, p. 143).

d'indépendance ? Cette volonté est également perceptible chez les magistrats, tant dans la vision du système judiciaire dans sa globalité⁷⁹⁸ que pour des cas de figure bien précis⁷⁹⁹. Cette volonté se ressent également dans la fonction publique⁸⁰⁰.

Le corporatisme social est donc autant une preuve, dans les discours, d'égoïsme qu'une volonté légitime d'autonomie.

L'esprit qui anime le groupe de pression, ainsi que les débats qu'il suscite, ont été présentés. Il est désormais nécessaire de voir de quelle manière le groupe de pression se fait entendre.

Section 2 : Les moyens d'action du groupe de pression

La façon dont les groupes de pression s'expriment repose, elle aussi, sur un esprit particulier (Paragraphe 1). De cet esprit naissent deux moyens d'action principaux servant de porte-voix aux groupes de pression (Paragraphe 2).

⁷⁹⁸ François Terré, « Perspectives et avenir du dualisme juridictionnel », *Actualité Juridique Droit Administratif*, 1990, p. 598 : « *Ce n'est pas un hasard si la Constitution de 1958 fait état de l'« autorité judiciaire ». Certains ont vu dans cette appellation un recul, une perte de prestige du judiciaire, menacé par l'exécutif. Et les débats suscités par les modes de désignation des membres du Conseil supérieur de la magistrature ont constamment alimenté la controverse. Il faudrait y regarder à deux fois avant de dire que cette évolution atteste un abandon de la pensée de Montesquieu. De toute façon, ce n'est pas seulement par rapport à deux influences qui lui sont contraires - celle du législatif, celle de l'exécutif - que se détermine la place de l'autorité judiciaire, mais aussi par rapport à une troisième influence, elle aussi dangereuse, l'histoire l'a bien montré : le corporatisme judiciaire, aux multiples visages ».*

⁷⁹⁹ Jean-Yves Gannac, « Information et responsabilité des autorités publiques dans la contamination des hémophiles », *Revue Française de Droit Administratif*, 1994, p. 547. L'auteur estime que l'affaire du sang contaminé au VIH au début de la décennie révèle de graves dysfonctionnements dans le système de santé français. Aussi, elle pose la question du corporatisme dans l'établissement des chaînes de responsabilité.

⁸⁰⁰ Fabien Puglierini, « La filière socio-éducative : une identité à affirmer. Circulaire DAS/TS/ 3/DH/FH 3 n° 340 du 3 juin 1996 relative aux fonctions de cadre socio-éducatif de la fonction publique hospitalière exerçant en milieu sanitaire. Le ministre du Travail (Direction de l'action sociale et direction des hôpitaux) à Mesdames et Messieurs les Préfets de région et de département », *Actualité Juridique Fonction Publique*, 1997, p. 13. L'auteur est directeur d'hôpital. Pour lui, la question du corporatisme dans la fonction publique hospitalière se pose, notamment, dans la filière socio-éducative. Plus concrètement, c'est la question de l'indépendance de cette filière par rapport à la filière paramédicale qui est posée.

Paragraphe 1 : La nature de l'action

Les groupes de pression entendent adopter des actions très particulières dans leur forme (A). Le but est d'asseoir une légitimité suffisante afin d'obtenir des prérogatives très précises (B).

A. Des actions revendicatives et localisées

Les groupes de pression entreprennent très souvent des actions fondées sur une référence à la classe sociale⁸⁰¹ ou au localisme⁸⁰². Ce dernier est donc historiquement attaché aux idées corporatistes⁸⁰³.

Le maintien de la question de la classe sociale par les idées corporatistes se retrouve dans la vaste interrogation qu'est l'émergence de la protection sociale en France. La loi du 5 avril 1910 sur les retraites ouvrières et paysannes est sensible, notamment, sur la question du financement. La genèse de cette loi ouvrait en effet la porte à un financement par le patronat sans une participation ouvrière importante. Les syndicats peinent à se placer par rapport à cette première étape dans l'instauration d'une assurance sociale de type sociétal. Elle est nécessaire pour améliorer la situation de la classe ouvrière, mais est aussi dangereuse si cette classe ouvrière perd la main dans cette évolution⁸⁰⁴. Elle cristallise un questionnement encore plus

⁸⁰¹ Érik Neveu, « « Sociostyles »... Une fin de siècle sans classes », *Sociologie du Travail*, 1990, p. 148 : « Ses productions idéologiques peuvent inviter à relativiser les antagonismes, proposer de nouvelles alliances sociales, ou des formes repensées de coopération (corporatisme)... la centralité d'une segmentation de la société en classes n'est pas remise en cause ».

⁸⁰² Alain Faure, « Les élus locaux... », *op. cit.*, p. 468 : « Une nuance de taille modifie alors le modèle du corporatisme à la française : l'intervention publique n'est plus hiérarchisée par le rapport global sectoriel, mais par un rapport local-sectoriel en formation qui recompose les intérêts dans une optique territorialisée ». L'auteur, chargé de recherches au CNRS, explique ce qu'il entend par « rapport global sectoriel ». Cela signifie qu'il existe un schéma de régulation de type néo-corporatiste. Ce dernier est fondé sur la gravitation d'un intérêt collectif sectoriel, représenté par un groupe d'intérêt, autour de l'intérêt général, représenté par l'État. Mais ce schéma tend à disparaître. L'intérêt collectif est de plus en plus fermé et localisé. Ce mouvement le coupe de plus en plus de l'intérêt général.

⁸⁰³ Bertrand Girod de l'Ain, « La corporation universitaire et l'État : le monopole et le territoire », *Sociologie du Travail*, 1989, *passim*. L'auteur est chercheur au Centre de recherche sur les systèmes universitaires de l'Université Paris-Dauphine. Il émet l'hypothèse que l'Université a adopté, au gré de sa riche histoire, un fort esprit d'indépendance grâce au localisme et ce malgré la présence de l'État.

⁸⁰⁴ Bruno Dumons et Gilles Pollet, « Une contre-société ouvrière en lutte : la C.G.T et le débat sur les retraites (fin XIX^e -début XX^e siècle) », *Revue d'Histoire Moderne et Contemporaine*, 1997, p. 234 : « La solution du financement patronal permet ainsi d'affirmer tout et son contraire. Panacée pour les uns, erreur tragique et

profond sur l'attitude des ouvriers. Ces derniers sont tiraillés entre la nécessité d'être solidaires avec la classe tout entière et celle d'assurer leur situation particulière⁸⁰⁵. Cette situation tend à démontrer que la logique de protection sociale mérite bien d'être interrogée à l'aune du corporatisme, comme étant symptomatique d'une confrontation permanente entre intérêt général et intérêts particuliers. Voilà peut-être pourquoi le corporatisme social est fréquemment évoqué comme vecteur de fortes inégalités au cœur de la Sécurité sociale, notamment au sein des régimes de retraite⁸⁰⁶.

Le localisme inhérent aux actions des groupes de pression peut s'incarner dans des mouvements de replis identitaires territorialisés⁸⁰⁷. Par exemple, un projet gouvernemental de redéploiement géographique des forces de gendarmerie et de police fut dévoilé en 1998. Ce projet n'a jamais vu le jour à cause du corporatisme des élus locaux et des institutions concernées⁸⁰⁸. Qu'il concerne les forces de police et de gendarmerie⁸⁰⁹ ou bien l'Université⁸¹⁰, le manque de décentralisation est fréquemment critiqué dans les discours. Les actions localisées

aliénante pour les autres, elle soulève un certain nombre de questions sur ses effets pervers induisant le développement de l'égoïsme corporatiste ou de « l'esprit maison » au détriment de la solidarité de classe ».

⁸⁰⁵ *VII^e Congrès National des Chambres Syndicales, Groupes Corporatifs, Fédérations de Métiers, Unions et Bourses du Travail*, [s.n], 1895, p. 23-24 : « (...) les ouvriers qui travaillent dans ces maisons et dans ces usines perdent leur indépendance et comme ils se croient à l'abri de toute éventualité et garantis contre tout souci du lendemain, ils se désintéressent des questions sociales, ne se reconnaissent aucun devoir de solidarité, laissent les ouvriers des autres industries livrés à leur propre sort ».

⁸⁰⁶ Jacques Bichot, « Retraite et famille : des injustices à la pelle », *Droit Social*, 1999, p. 38 : « La logique contributive plaide donc en faveur d'une égalité républicaine entre les avantages de retraite obtenus à situation de famille donnée, quel que soit le régime auquel adhèrent les parents. Elle s'oppose au corporatisme, souvent déguisé en solidarisme, qui a institué ces inégalités et les fait perdurer ».

⁸⁰⁷ Alain Faure, « Les élus locaux... », *op. cit.*, p. 476 : « Les égoïsmes locaux et autres potentats partisans et claniques arrogant des droits de codification de la citoyenneté sans que l'intérêt général soit défendu ou simplement évoqué ». L'intérêt collectif territorialisé, qui tend à remplacer l'intérêt collectif purement sectoriel de type néo-corporatiste, prend tout son sens à l'aune du corporatisme social. En effet, un tel intérêt collectif est bien plus difficile à gérer pour les pouvoirs publics.

⁸⁰⁸ Jean-Jacques Gleizal, « Chronique de police », *Revue de Science Criminelle*, 1999, p. 915-916 : « Entre les projets et la réalité des réformes, l'écart est souvent considérable. Le plan du gouvernement défini en 1998 pour mettre en œuvre les propositions du rapport Carraz-Hyest n'a pas pu être mené à bien du fait des résistances des syndicats de police et des élus locaux. Les réformes se heurtent au corporatisme ou à la défense d'intérêts sans doute mal compris ».

⁸⁰⁹ Christine Van Holderbeke, « La force publique à l'épreuve des violences urbaines », *Revue de Science Criminelle*, 2000, p. 561 : « La décentralisation de la Police nationale fut une réforme avortée : en l'occurrence le corporatisme syndical fit cause commune avec le conservatisme de l'État ». L'auteure, alors chercheuse au sein de l'Institut de recherches internationales européennes et de défense, reprend ici les mots de Roger Lejeune. Celui qui est alors chef du Service central de la police de l'air et des frontières exprime sa désapprobation suite à l'abandon de la réforme de la territorialisation de la Police nationale en 1993.

⁸¹⁰ Le 30 janvier 1996, « Le pluralisme de l'apprentissage dans l'art est essentiel aujourd'hui », *Le Monde*, p. 12. Yves Michaud est directeur des Beaux-Arts. Il est interviewé par Emmanuel de Roux et estime en effet que la centralisation du monde universitaire est l'un des facteurs du corporatisme qui le caractérise.

entraînent la multiplication des politiques d'exclusion et de connivences⁸¹¹. Comment s'expriment les crispations locales au cœur de la société française ? L'enseignement, une nouvelle fois, est visé à travers la politique inégalitaire des grandes écoles⁸¹². L'organisation politique et territoriale du pays interroge également. C'est à ce titre que les discours font parfois ressortir le terme de « *corporatisme départemental* » pour caractériser le mouvement de résistance opéré par cet échelon historique face à la concurrence de niveaux émergents, notamment la région. Le corporatisme départemental se manifeste par un poids décisionnel du département sur la politique d'aménagement du territoire, mais aussi sur le destin des communes⁸¹³.

Le corporatisme social est caractérisé par des actions, menées par les groupes de pression, directes, revendicatives. Elles doivent permettre à ces groupes de sauvegarder des prérogatives contre toutes les menaces. Le corporatisme social fait appel aux sentiments d'appartenance par le biais des références à la classe sociale ou à la territorialité. Le groupe de pression a donc une vocation politique afin de pérenniser sa situation.

⁸¹¹ *Ibid.* : « « *Quels sont pour vous les grands maux de l'Université ?* » - « *Ceux que j'ai rencontrés pendant toute ma carrière d'universitaire. D'abord, le corporatisme des professeurs et les peurs des étudiants. Chacun défend ses avantages acquis ou ses illusions. Or, ces avantages acquis sont facteurs d'exclusion. (...). Une réforme de l'Université passe, je le répète, par une véritable décentralisation. Les responsables universitaires doivent être directement en face des conséquences de leurs actions* » ».

⁸¹² Gérard Courtois, Le 2 juin 1990, « Haro sur les Grandes Écoles ! », *Le Monde*, p. 1 : « *Les résistances d'institutions aussi huppées que Polytechnique, Normale Sup', Centrale et HEC, le carré magique des élites françaises, la puissance de leurs anciens élèves qui peuplent et cadent la haute fonction publique comme les états-majors industriels et politiques, tout avait contribué, alors, à réduire à néant ces rêves égalitaires* ».

⁸¹³ Le 11 mars 1999, « Robert Savy : Le corporatisme départemental empêche l'émergence d'un paysage administratif simplifié. Aucun gouvernement, aucune majorité politique n'ose aborder ouvertement la question de l'empilement de nos structures administratives, depuis la commune jusqu'à la région. Pourra-t-on, encore longtemps, faire l'économie d'une simplification du paysage ? », *Les Échos*, p. 66 : « (...) *malgré les affirmations de la loi selon laquelle il n'y a pas de tutelle d'une collectivité locale sur une autre, les conseils généraux font peser sur la quasi-totalité des communes une tutelle de fait très lourde, qui permet au passage de contrôler l'électorat sénatorial... (...)* ».

B. Des actions politisées au service d'intérêts économiques

Le groupe de pression entend avant tout pérenniser sa situation économique. Fondé sur un intérêt collectif, lui-même créé par l'amalgame d'intérêts particuliers⁸¹⁴, le groupe de pression doit faire face à une concurrence économique de plus en plus forte. Le repli identitaire est une réponse à l'économie de marché⁸¹⁵. Ce repli touche notamment les domaines de l'agriculture, du commerce, des professions libérales, l'artisanat ou encore les services publics⁸¹⁶. Par exemple, certains agriculteurs, contraints économiquement par une diminution de l'aide de l'État, adoptent une attitude de protection de leurs intérêts. La volonté d'instaurer une carte professionnelle participe de ce mouvement⁸¹⁷. Ainsi, à ce stade, c'est tout un panel de secteurs économiques disposant d'une certaine indépendance, en partie héritée du régime de Vichy, qui est interrogé à l'aune du corporatisme social⁸¹⁸. Les corps intermédiaires, notamment les syndicats, doivent défendre au mieux les intérêts qu'ils représentent. Le but est de pallier les conséquences du libéralisme⁸¹⁹.

⁸¹⁴ Pierre Bourdieu, « La délégation et le fétichisme politique », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 1984, p. 51. L'auteur, alors professeur au Collège de France, estime en effet que des intérêts particuliers peuvent s'incarner dans un intérêt collectif appelé « *corporatio* ». C'est cet intérêt collectif qui fonde l'existence du groupe de pression comme corps social à part entière.

⁸¹⁵ Alain Minc, « France archaïque, France moderne ? », *Le Débat*, 1982, p. 31 : « *La modernisation n'avance pas d'une seule ligne, faisant reculer en quelque sorte le front des archaïsmes. C'est un précipité complexe où jouent plus ou moins brutalement des « stimuli » externes, les structures des agents économiques, leurs capacités spontanées de réactions, leur psychologie collective. D'où la cohabitation, au sein de secteurs soumis en apparence à des contraintes homogènes, d'éléments qui ont cherché à préserver leur identité, fût-ce en se recroquevillant et en cédant des positions, et de mutants qui n'ont cessé de rebondir à chaque novation* ».

⁸¹⁶ *Ibid.* : « *De même, pour les grands services publics, E.D.F., Gaz de France..., où la rigidité statutaire et l'aspiration technicienne se sont conjuguées pour bâtir des monopoles lourds, sûrs et efficaces. L'administration a su d'autant plus aisément mener de grandes politiques d'équipement que le corporatisme de ses fonctionnaires y a toujours trouvé matière à se renforcer* ».

⁸¹⁷ Jacques Rémy, « La crise de professionnalisation en agriculture : enjeux de la lutte pour le contrôle du titre d'agriculteur », *Sociologie du Travail*, 1987, p. 422 : « *L'intérêt manifesté parfois par l'administration pour une forme d'agriculture économe des deniers publics n'a fait que renforcer, dans les années soixante-dix, la très forte réaction corporatiste des porte-paroles officiels de l'agriculture, le syndicalisme allant jusqu'à proposer l'établissement d'une carte professionnelle réservée aux seuls « vrais » agriculteurs* ».

⁸¹⁸ Bruno Lefebvre, « Le corporatisme... », *op. cit.*, p. 3 : « *À la fin des « Trente Glorieuses » et au début de la récession des emplois, une offensive des nouveaux mouvements de droite fonde de nouvelles coordinations entre les Ordres professionnels et des professions à « licence » : taxis, restaurateurs-hôteliers, bureaux de tabac, petits commerçants, artisans, agriculteurs. Le régime des licences professionnelles a été créé sous Vichy (...). Les « privilèges » des salariés sont attaqués par ceux qui se revendiquent comme libéraux, mais dont les électeurs sont membres de corporations ou de syndicats professionnels jaloux de leurs prérogatives* ».

⁸¹⁹ Jean Bordeloup, « Libres propos sur la gestion des ressources humaines et les faiblesses du mouvement syndical. Une nouvelle étape dans la remise en cause de la démocratie dans la gestion de la Sécurité sociale », *Droit Social*, 1991, p. 535 : « *On peut mesurer chaque jour les conséquences de l'exaltation du libéralisme dans le domaine des comportements et des mentalités : valorisation excessive de l'individualisme et des moyens censés conduire à l'épanouissement personnel, avec en contrepartie la réduction de la taille des familles et la fragilisation de la structure parentale, mais on assiste aussi et surtout à une désaffection vis-à-vis des institutions, qu'elles*

La défense d'intérêts économiques pousse les groupes de pression à être des corps sociaux politisés : ils engagent avec l'État un bras de fer dans l'optique de valoriser leur intérêt collectif. Dès lors, la question d'une trop grande présence de l'acteur étatique se pose naturellement, comme dans les différents services publics⁸²⁰ ou bien encore dans l'élaboration des politiques sportives⁸²¹.

Le corporatisme social induit donc une action politique au service de prérogatives économiques.

Les caractères de l'action typique des groupes de pression ont été présentés. Il faut maintenant voir comment, concrètement, s'expriment ces derniers.

Paragraphe 2 : Les modalités de l'action

L'influence des groupes de pression en France se mesure grâce à deux indicateurs principaux. Les groupes de pression entendent orienter les changements législatifs en leur faveur (A). Aussi, ils entendent mener des mouvements sociaux d'ampleur dont l'étude révèle tous les paradoxes du corporatisme social (B).

soient civiles ou religieuses, ainsi qu'à un recul des réflexions et démarches collectives. Les structures intermédiaires sont en crise : partis, syndicats, ces derniers étant accusés de plus en plus souvent de corporatisme, voire de conservatisme ».

⁸²⁰ Stéphane Braconnier, « La régulation des services publics », *Revue Française de Droit Administratif*, 2001, p. 48 : « Une indépendance réelle, même si elle est relative, présente pour sa part le risque de « livrer » celui-ci aux entreprises régulées ou à l'opérateur historique et, plus généralement de générer une sorte de corporatisme ».

⁸²¹ Nicolas Molfessis, « La loi de la course », *Revue Trimestrielle de Droit Civil*, 1998, p. 780. L'auteur est professeur à l'Université de Paris II. Il pense effectivement que ces organismes luttent prioritairement pour leurs propres intérêts.

A. Les groupes de pression et l'évolution du droit

Les corps sociaux, à travers la défense de l'intérêt collectif, peuvent effectivement être de puissantes sources d'influence auprès du législateur. Les avocats, une nouvelle fois, constituent un bon exemple⁸²².

L'influence juridique des groupes de pression peut ralentir, voire empêcher les évolutions. Par exemple, le corporatisme des professions judiciaires est cité comme l'une des raisons de l'absence de codifications pour ces dernières⁸²³. Aussi, l'échec du projet de réforme de la prescription civile est un échec imputé, en partie là aussi, aux corporatismes. Les partenaires sociaux et les acteurs du droit de la prescription ont été désignés comme responsables⁸²⁴. Les groupes de pression, à l'inverse, peuvent également pousser à la création de normes. Par exemple, la loi du 10 juillet 2000 permettait aux élus locaux d'échapper à une sanction pénale en cas d'accident corporel dans leur ressort territorial. Une mesure jugée clairement corporatiste, ce qui a poussé le législateur à revoir sa copie⁸²⁵. Ce qui se joue avec

⁸²² Thierry Revet, « Loi n°98-388 du 14 mai 1998 portant diverses dispositions relatives à la formation professionnelle des avocats. (JO 21 mai 1998, p. 7744). Arrêté du 22 juin 1998 fixant la liste des diplômés universitaires en sciences juridiques ou politiques permettant d'être dispensé de tout ou partie de l'examen d'accès au centre régional de formation professionnelle des avocats (JO 24 juin, p. 9554) », *Revue Trimestrielle de Droit Civil*, 1998, p. 770 : « Bien des révisions et compléments du droit gouvernant la profession d'avocat sont, en effet, exclusivement dus au corporatisme exacerbé et éclaté de cette corporation. Au point qu'on en vient parfois à se demander si, en plus de sa mission d'auxiliaire de justice, l'avocat n'est pas devenu auxiliaire du législateur - mais s'agissant surtout de défendre ses intérêts, du moins la vision que s'en font ceux qui tiennent la plume parlementaire ou ministérielle ».

⁸²³ Ruth Sefton-Green, « Les codes manqués », *Revue Trimestrielle de Droit Civil*, 2005, p. 544 : « L'échec de ces projets ne tient donc pas simplement aux écueils de forme et de contenu. Ces raisons comprennent pêle-mêle : l'empreinte de la pensée jusnaturaliste ou positiviste sur le système juridique, l'habitude inculquée aux juristes de raisonner à l'aide de l'empirisme inductif ou des principes généraux déductifs, le corporatisme de la profession juridique, la compétition personnelle, la nécessité d'un homme ou d'une commission pour rédiger le code ».

⁸²⁴ Valérie Lasserre-Kiesow, « Commentaire de la loi du 17 juin 2008 portant réforme de la prescription en matière civile », *Revue des Contrats*, 2008, p. 1458 : « Au contraire, le législateur n'a pas su mettre fin à la complexité qui caractérise le droit de la prescription et notamment la multiplication des délais. Une réforme complète et cohérente eût exigé de convaincre les partenaires sociaux et les opérateurs économiques et de triompher des corporatismes. Le choix de la prescription quinquennale de droit commun par rapport à la prescription triennale s'explique davantage par la crainte de l'opposition des syndicats que par la recherche de la voie médiane souvent mise en avant ».

⁸²⁵ Geneviève Viney, « La nouvelle définition des délits non intentionnels par la loi du 10 juillet 2000. Conclusion au colloque organisé le 1er février 2001 par le Centre de recherche en droit privé de Paris I », *Revue de Science Criminelle*, 2001, p. 764 : « Comme on nous l'a rappelé au cours des exposés qui nous ont été présentés, l'objectif initial des auteurs de la proposition qui a abouti au vote de la loi du 10 juillet 2000 consistait clairement à libérer les élus locaux de la menace de sanctions pénales en cas de survenance d'accidents corporels dans la sphère d'activité de la collectivité qu'ils dirigent ou contrôlent. Toutefois, on nous a également montré que, par souci d'éviter de faire apparaître trop crûment ce but, teinté de corporatisme, et afin d'échapper à une éventuelle censure du Conseil constitutionnel pour atteinte au principe d'égalité des citoyens devant la loi pénale, les auteurs du texte ont été amenés à élargir l'objet et la portée de la réforme proposée ».

le corporatisme social appliqué aux normes juridiques, c'est l'avènement d'un droit français globalement trop complexe, dont les perspectives d'évolution sont freinées par les rigidités. Il s'agit d'un droit alambiqué et à contre-courant de l'essor économique⁸²⁶. Ce dernier ne peut se faire, selon certaines études, que dans un cadre bien établi où les spécificités n'ont pas leur place⁸²⁷. La trop grande vigueur des intérêts particuliers bloque l'initiative alors même que le libre-marché apparaît, pour certains, comme la solution économique la plus solide au niveau européen⁸²⁸. Les corporatismes sont dénoncés en ce qu'ils créent des situations socialement et politiquement complexes lorsque l'intérêt collectif est défendu à outrance. À titre d'exemple, la magistrature est régulièrement accusée⁸²⁹ de corporatisme⁸³⁰.

Ainsi, l'influence juridique des groupes de pression se retourne parfois contre ces derniers : le droit peut évoluer dans le but de les outrepasser. Avec « *l'affaire d'Outreau* », les juges vont attirer les critiques en s'opposant à toute volonté de contredire leur action. C'est en tout cas ce que dénonce l'avocat Éric Dupond-Moretti lorsqu'éclate l'affaire en 2006. Dans le contexte sensible de l'affaire d'Outreau, l'avocat fustige « *l'entre-soi* » des juges et appelle à une véritable réforme structurelle de la magistrature. Il faut une séparation nette entre Procureurs et juges du siège⁸³¹. L'affaire d'Outreau fut le révélateur, pour beaucoup, d'un

⁸²⁶ Bertrand du Marais, « One size fits all », *Actualité Juridique Droit Administratif*, 2004, p. 1273 : « Certes, également, notre droit est perfectible. Il est d'ailleurs en voie de réforme comme en attestent les nombreux projets d'ordonnance, de « simplification du droit ». Trop souvent également, le poids des habitudes, voire la peur des corporatismes, nous font préférer l'adoption pure et simple de recettes importées plutôt qu'une refondation de nos instruments traditionnels ».

⁸²⁷ *Ibid.* : « Il existerait une « taille unique », un standard mondial, seul apte à favoriser le développement économique, sous tous les tropiques ».

⁸²⁸ Bruno Amable, « La fin du modèle européen », *Revue d'Économie Politique*, 2007, p. 551-552 : « Sont souvent associés à ce thème la peur du déclin et le sentiment d'urgence, le caractère indispensable et la radicalité des mesures à prendre ainsi que, la plupart du temps, la déploration des « blocages » attribués le plus souvent aux « corporatismes », aux « égoïsmes », aux « intérêts particuliers » ou plus généralement à la politique vécue comme un ensemble de facteurs empêchant la réalisation d'un idéal qui, au choix, émergerait spontanément du libre fonctionnement du marché ou serait déterminé de la meilleure manière possible par l'expertise économique ».

⁸²⁹ Catherine Fillon, « De la professionnalisation refusée à la professionnalisation instrumentalisée : le cas de la magistrature judiciaire française », in Jean-Paul Barrière et Hervé Leuwers (dir.), *La construction des professions juridiques et médicales. Europe occidentale XVIII^e-XX^e siècle*, Presses universitaires du Septentrion, 2020, p. 97-115, p. 115 : « L'on avait tellement dit et répété que le CNEJ était à la magistrature judiciaire ce qu'était l'ENA pour la haute fonction publique qu'il était sans doute logique de consacrer par la symétrie des appellations ce parallèle qui, flattant le goût et le respect national pour les grandes écoles, confortait encore dans l'esprit du grand public l'association d'idées « corps judiciaire/grand corps de l'État » ».

⁸³⁰ Le 23 septembre 2002, « Éric de Montgolfier : « Mon crime : avoir intenté au corporatisme » », *Le Monde*, *passim*. Alors procureur de la République de Nice, Éric de Montgolfier était sous le coup d'une accusation par l'Inspection générale des services judiciaires. Ce qui lui a été reproché, c'est d'avoir masqué l'existence de « réseaux occultes » au tribunal. Il estime être accusé à tort et par corporatisme, pour l'unique raison d'avoir désobéi à sa hiérarchie.

⁸³¹ Nathalie Guibert, Le 2 février 2006, « Un avocat d'Outreau dénonce le corporatisme des magistrats », *Le Monde*, p. 12 : « Le corporatisme « forcené » de l'institution judiciaire est la clé de compréhension de l'affaire

certain nombre de dysfonctionnements. La faiblesse des peines prononcées, notamment, a contribué à jeter le trouble sur la magistrature française⁸³², déjà suspecte à cause de son identité collective forte⁸³³. Peut-être est-ce cette identité qui a alimenté une action de la part des magistrats contre le projet de réforme de la Justice. Quoi qu'il en soit, cette réforme a été fortement édulcorée⁸³⁴. Cette inertie a poussé le Comité de réflexion et de proposition sur la modernisation et le rééquilibrage des institutions, créé en 2007 et présidé par Édouard Balladur, à proposer des pistes pour améliorer le fonctionnement de la justice. Cela passe, notamment, par une nomination des magistrats par les autorités politiques sur avis du CSM et la fin de la présence du président de la République. Le but est d'assurer l'indépendance de la Justice⁸³⁵.

Le corporatisme social est caractérisé par une influence sur l'évolution des normes juridiques en France.

Les groupes de pression peuvent en outre véhiculer, au moins en apparence, des messages sociétaux. Cela passe notamment par les mouvements sociaux dont la nature doit, elle aussi, être étudiée.

d'Outreau, selon Me Éric Dupond-Moretti, auditionné mardi 31 janvier par la commission d'enquête parlementaire. (...). « Pourquoi personne n'a arrêté la machine ? Parce que personne ne contrôle personne, parce qu'on a grandi ensemble, qu'on est entre soi. » ».

⁸³² Agnès Martinel et Franck Natali, « Le Conseil Supérieur de la Magistrature : protecteur des magistrats ou des justiciables ? », *Après-Demain*, 2014, p. 33 : « L'affaire d'Outreau », qui a révélé, en 2005, un certain nombre de dysfonctionnements de la Justice pénale, l'a placé de manière assez inattendue sous les feux de la rampe. On a alors reproché au CSM, organe disciplinaire des magistrats, de faire preuve d'un corporatisme inadapté en sanctionnant trop faiblement les manquements des juges ».

⁸³³ Marc Robert, « La recommandation 2000 (19) du Conseil de l'Europe sur les principes directeurs pour les Ministères Publics d'Europe », *Revue de Science Criminelle*, 2002, p. 47. À l'heure de défendre l'idée d'une réforme du rôle du ministère public au cours du procès pénal dans un souci d'harmonisation, les instances européennes se méfient des juges français et de leur vigueur collective.

⁸³⁴ « Réforme de la Justice : Houillon (UMP) déplore une victoire du corporatisme », Le 23 octobre 2006, *AFP*. Philippe Houillon, rapporteur de la Commission parlementaire d'Outreau, dénonce le retrait de deux mesures importantes, censées donner tout son sens à la réforme de la justice à venir. En effet, le ministre de la Justice, Pascal Clément, a annoncé plus tôt que cette réforme n'inclurait pas l'altération de la composition actuelle du CSM. Elle n'inclurait pas non plus l'instauration d'une faute spécifique pour violation délibérée de la procédure pénale par les juges.

⁸³⁵ Yves Gaudemet, « Rapport de la Commission Balladur : libres propos croisés de Pierre Mazeaud et Olivier Schrameck », *Revue de Droit Public*, 2008, p. 19 : « Par contre, il ne faudrait pas permettre que le Conseil supérieur de la magistrature soit composé, évidemment pas - mais certains y pensaient ou y ont pensé - en totalité de magistrats, voire en majorité de magistrats. Je ne vais pas employer le terme de corporatisme, mais je l'emploie quand même (...). (...). La question se pose aujourd'hui _ et certains syndicats de la magistrature le réclament depuis longtemps _ non seulement les procureurs de la République, mais aussi pour les procureurs généraux, d'un examen par le Conseil. La seule chose que je note, c'est qu'il était bon de réfléchir sur ce CSM, compte tenu de l'indépendance de la magistrature (...) ».

B. Les dessous des mouvements sociaux

Les actions revendicatives et politisées des groupes de pression n'ont pas forcément l'ambition de satisfaire des besoins égoïstes. Les revendications des groupes concernés par le « *Plan Juppé* » en 1995 peuvent justifier la construction d'un nouvel ordre social à l'échelle internationale⁸³⁶. Ayant l'ambition initiale de généraliser aux fonctionnaires et aux entreprises publiques les mesures de retraites décidées pour les salariés du secteur privé, le Plan Juppé projet a connu de nombreux soubresauts. À l'origine d'un mouvement social de très grande envergure au sein des structures concernées, le projet a été la proie des corporatismes ayant cours dans le système de la Sécurité sociale⁸³⁷. Par conséquent, il a finalement été retiré. D'un discours à l'autre, le corporatisme n'a donc pas du tout la même signification.

Celle-ci peut être très négative lorsque sont évoqués les mouvements sociaux. Peut-être est-ce dû à des biais intellectuels faisant du corporatisme social un phénomène antidémocratique⁸³⁸ qui nuit à la bonne marche institutionnelle⁸³⁹. Une telle vision est simpliste. L'identité qui fonde le groupe est complexe⁸⁴⁰. Les développements précédents ont démontré qu'il était difficile d'être catégorique sur le bien-fondé du corporatisme social. Le problème est

⁸³⁶ Frank Georgi, « Jeux d'ombres. Mai, le mouvement social et l'autogestion (1968-2007) », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 2008, p. 40 : « Pour les intellectuels qui lui sont favorables, « *Décembre* » n'est pas la défense crispée de corporatismes, tournée vers le passé, mais l'« avant-garde d'une lutte mondiale » et l'« esquisse » d'un « projet de société », s'appuyant sur la défense des services publics menacés par la mondialisation néolibérale, cherchant à faire la jonction avec les « nouveaux mouvements sociaux » de lutte contre l'exclusion (...) ».

⁸³⁷ Xavier Prétot, « Le recours à la loi d'habilitation et les mesures intéressant le financement de la Sécurité sociale. Aspects constitutionnels », *Droit Social*, 1996, p. 283 : « Les difficultés économiques et les conflits sociaux aidant, la réforme devrait malheureusement s'avérer, en définitive, nettement plus modeste, le Gouvernement ayant été amené à céder, sur plus d'un point, devant l'opposition conjuguée, sinon concertée des thuriféraires de l'économie libérale et des corporatismes socio-professionnels de toute nature ».

⁸³⁸ Grégory Cagnon, « Georges Vedel, le préfacier », *Revue Française de Droit Administratif*, 2016, p. 387. L'auteur est attaché temporaire à l'enseignement et à la recherche à l'Université de Grenoble-Alpes. Il met en avant la théorie de Monsieur le Professeur Georges Vedel. Celui-ci estimait que le poids politique des groupes de pression n'est pas une menace pour la démocratie.

⁸³⁹ Marie-Christine De Montecler, « Quand le dialogue des juges devient duel », *Actualité Juridique Droit Administratif*, 2017, p. 1528. L'auteure est rédactrice en chef de la revue. Elle relaie l'avis de Bertrand Louvel, Premier président de la Cour de cassation. Ce dernier estime que l'unité des deux ordres juridictionnels est nécessaire afin de simplifier la Justice. Les corporatismes qui ralentiraient le processus ne doivent pas être des obstacles.

⁸⁴⁰ Jean Leca, « La démocratie à l'épreuve des pluralismes », *Revue Française de Science Politique*, 1996, p. 233 : « Curieusement, une partie de ces débats qui mobilisèrent les passions autour des groupes d'intérêts et de la « *group theory of politics* », du corporatisme et de la classe dirigeante, de l'élitisme démocratique et de l'élite du pouvoir, ont perdu sinon de leur pertinence, du moins de leur intensité, une fois admis que les groupes ne constituent pas la preuve merveilleuse de la diversité du social ni l'expression d'un ordre providentiel ; l'on sait que les groupes d'intérêts n'existent pas tout donnés dans le social et qu'ils sont construits dans « un va-et-vient constant entre l'intérêt qui fait le groupe et le groupe qui fait l'intérêt » ».

que le phénomène est souvent jugé comme contraire à l'intérêt général. Par exemple, pour expliquer la nature de la fonction publique, Léon Duguit établit la théorie selon laquelle le service public est un contrat social entre l'État et les fonctionnaires. C'est par le service public que l'État joue son rôle de garant de la cohésion de la société. Il se doit donc d'organiser et de protéger ce rouage essentiel de « *l'interdépendance sociale* » : « *On aperçoit dès lors la notion de service public : c'est toute activité dont l'accomplissement doit être assuré, réglé et contrôlé par les gouvernants, parce que l'accomplissement de cette activité est indispensable à la réalisation et au développement de l'interdépendance sociale, et qu'elle est de telle nature qu'elle ne peut être réalisée complètement que par l'intervention de la force gouvernante* »⁸⁴¹. Le service public est donc le symbole de l'intérêt général. Cet intérêt général lie l'État⁸⁴². Il lie également les agents qui, à l'autre bout de la chaîne, doivent aussi le faire vivre : « *Les fonctionnaires accomplissent donc dans la division du travail social des besognes qui ont un caractère commun, particulièrement saillant et déterminé par ce fait que leur travail est considéré comme nécessaire à la vie même du groupe* »⁸⁴³.

C'est en vertu de cette théorie de la solidarité sociale que l'intérêt général doit être protégé : « *Comme les individus, les gouvernants ont des devoirs juridiques fondés sur l'interdépendance sociale ; ils sont comme les individus obligés de mettre leurs aptitudes propres au service de la solidarité sociale* »⁸⁴⁴. Ainsi, tout mouvement contraire peut apparaître comme malvenu, voire nocif. Cela explique peut-être que le vaste mouvement social qui a secoué les fonctionnaires au début du XX^e siècle a été jugé comme étant en opposition avec cet esprit d'intérêt général⁸⁴⁵.

⁸⁴¹ Léon Duguit, *Traité de droit constitutionnel*, Fontemoing, 1923, p. 55.

⁸⁴² Pierre-Yves Moreau, « Contrer le contrat : Léon Duguit et Maurice Hauriou, inventeurs du statut des fonctionnaires », *Revue de Droit Public*, 2016, p. 1069 : « *Il doit surtout organiser et assurer le fonctionnement d'un certain nombre de services publics. C'est de cette manière que l'État remplit le mieux son devoir et préserve la cohésion de la société* ».

⁸⁴³ Léon Duguit, *Le droit social, le droit individuel et la transformation de l'État. Conférences faites à l'École des Hautes Études Sociales*, Félix Alcan, 1911, p. 139.

⁸⁴⁴ Léon Duguit, *Manuel de Droit Constitutionnel*, Fontemoing, 1923, p. 33.

⁸⁴⁵ Pierre-Yves Moreau, « Contrer le contrat... », *op. cit.*, p. 1070 : « (...) *il est temps de réagir contre la déliquescence qui envahit tous les organes de l'État. Si on continue à dire aux fonctionnaires qu'ils pourront faire à peu près ce qu'ils veulent, qu'ils peuvent se syndiquer pour la défense de leurs intérêts professionnels vis-à-vis de l'État, comme les ouvriers vis-à-vis de leurs patrons [...] j'estime que l'on démolit les fortes assises du droit public, et cela au moment où l'État a plus que jamais besoin de toute son autorité et de toute sa force* ».

Pourtant, le mouvement social ne se fait pas toujours contre celui-ci⁸⁴⁶. Au contraire, revendiquer comme le font parfois les enseignants peut permettre de révéler des failles politiques et de promouvoir les réformes nécessaires⁸⁴⁷.

Le corporatisme social induit la conduite de mouvements sociaux variés, tant dans leur forme que dans leur portée.

⁸⁴⁶ Jean-Paul Besset, Le 1^{er} septembre 1999, « Une fièvre paysanne qui dépasse le corporatisme », *Le Monde*, p. 7. Le journaliste reconnaît que le secteur agricole protège ardemment son intérêt collectif pour répondre aux failles économiques existant depuis la Libération. Néanmoins, il pense que le mouvement actuellement mené par les maraîchers a une portée générale. Se battre pour des circuits économiques légitimes ne peut avoir que des bienfaits en termes de santé publique et de solidarité.

⁸⁴⁷ Josette Théophile, Le 13 février 2013, « Le corporatisme a bon dos ! Les profs, cibles trop faciles », *Le Monde*, p. 18. L'auteure fut directrice générale des ressources humaines au ministère de l'Éducation Nationale de 2009 à 2012. Elle ne peut pas se satisfaire de l'explication corporatiste qui est donnée à la grève des enseignants qui bat son plein à ce moment. Les enseignants ne font que lutter pour leur reconnaissance en mettant le Gouvernement face à ses responsabilités.

Conclusion du Chapitre 1

L'ambition de ce chapitre était de se donner les moyens de proposer une définition du corporatisme social. Ce dernier peut être vu comme le second pan des idées corporatistes. En effet, un certain nombre de discours font référence à un phénomène, et non plus à un système, à propos duquel l'adjectif corporatiste est utilisé. En présentant les différents usages de cet adjectif, il a été possible de faire émerger les caractères généraux du phénomène. Il convient alors de les résumer ici afin, comme prévu, de définir cette seconde figure du corporatisme.

Le corporatisme social est un phénomène d'émancipation, à l'égard de l'État, des groupes sociaux, économiques ou politiques. L'identité défendue par les individus qui fondent ces groupes est de plus en plus forte, mais également de plus en plus individualisée et décentralisée. La structure est un repère majeur, tout comme l'activité professionnelle ou la classe sociale. La dilution de l'intérêt collectif en de fortes segmentations se manifeste, dans les groupes concernés, par des actions revendicatives de plus en plus directes. La recherche du bien commun s'effrite définitivement au profit des revendications catégorielles. La tendance à l'autogestion est de plus en plus affirmée au nom de la liberté politique et de la prospérité économique. La conscience professionnelle tend à devenir un instrument pour influencer le droit en sa faveur.

Afin de vérifier ultérieurement la pertinence de cette figure au vu des données du droit du travail, puisqu'il s'agit bien du but de cette étude, la définition de celle-ci doit encore être affinée. Il est nécessaire de voir comment les auteurs qui s'intéressent spécifiquement au monde du travail perçoivent le phénomène du corporatisme social. Quelques éléments sont apparus jusqu'alors, qu'ils soient attachés à des professions ou à des mouvements sociaux. Il convient d'aller plus loin en s'intéressant à tous les discours qui tentent de faire le lien entre corporatisme social et droit du travail français.

Chapitre 2 : Le corporatisme social en droit du travail

Les discours qui font du corporatisme social une réalité en droit du travail révèlent des traits saillants. Ces traits permettront de définir ce que peut être un droit du travail aux prises avec le phénomène. Cette définition s'appuyant sur les discours pourra être plus facilement confrontée aux données du droit du travail dans la seconde partie de l'étude. Les traits saillants du corporatisme social en droit du travail apparaissent à travers des particularités propres à certains groupes de pression (Section 1). Celles-ci dépeignent un corporatisme social qui peut se décliner en plusieurs formes (Section 2).

Section 1 : Les spécificités du groupe de pression en droit du travail

Afin de relever les particularités de ces groupes de pression, il convient d'évaluer les représentations de façon classique. Mettre en avant la nature (Paragraphe 1) puis le fonctionnement (Paragraphe 2) des groupes de pression en droit du travail permettra de comprendre les ressorts du corporatisme social.

Paragraphe 1 : La définition

Le groupe de pression est défini par sa capacité à instrumentaliser l'intérêt collectif qui le fonde pour obtenir, en priorité, des prérogatives propres. Cette dilution de l'intérêt collectif signifie que ce dernier n'a plus d'importance morale. C'est, notamment, ce qui différencie la figure du corporatisme d'État de la figure du corporatisme social. En droit du travail, cette dilution prend des formes (A) et entraîne des conséquences (B) spécifiques.

A. La décentralisation de l'identité professionnelle

Les références au corporatisme social en droit du travail portent très souvent sur le repli identitaire de certains groupes professionnels. Le premier exemple concerne les dockers. La profession fonctionne avec un contrôle de l'embauche, une hiérarchie assez forte et une logique de fermeture⁸⁴⁸. Mais ce qu'il est important de relever, c'est que les dockers sont liés par un fort sentiment de solidarité. Et c'est parce qu'ils font de l'entraide un leitmotiv qu'ils peuvent prétendre à avoir une place pérenne au sein de la société, voire à servir de modèle professionnel⁸⁴⁹. L'esprit corporatif chez les dockers a toujours été très présent⁸⁵⁰. C'est également le cas chez les artisans avec la volonté d'instaurer un contrôle des qualifications à l'installation. Ces deux exemples permettent de voir sous un nouvel angle les valeurs corporatives d'Ancien Régime. Au-delà d'une simple réminiscence, les sentiments d'appartenance et de fierté collective qui prévalaient dans le modèle corporatif initial pourraient légitimer, aujourd'hui, la fermeture professionnelle. Celle-ci peut néanmoins être mal perçue. Elle rappelle qu'un groupe de pression est caractérisé par la défense prioritaire d'intérêts particuliers. Or, cette dernière risque de fragiliser le groupe en tant que tel. Les syndicats, par exemple, en s'écartant trop de la défense de l'intérêt général au profit de la défense d'intérêts particuliers, prennent le risque de sortir du cadre de la concertation avec l'État. De la sorte, ils risquent d'être « corporativisés » et donc, marginalisés. Cette hypothèse a déjà été avancée. Mais quels sont, en droit du travail, les ressorts de la fermeture professionnelle ?

Ce sont en réalité la convention collective et la notion de démocratie sociale qui sont accusées d'être des vecteurs de corporatisme. L'équilibre des forces entre salariés et patrons, permis par la convention collective, a cessé depuis les années 1970. À partir de là, le chômage et la concurrence obligent à rogner de plus en plus sur les droits des salariés au nom de la

⁸⁴⁸ Michel Pigenet, « Les dockers. Retour sur le long processus de construction d'une identité collective en France, XIX^e-XX^e siècles », *Genèses*, 2001, p. 9 : « Avec la fermeture de l'accès aux quais, les critères, avoués ou non, d'embauche, la prégnance des logiques de site et les hiérarchies de fait en vigueur sur les chantiers dévoilent les zones d'ombre ignorées des discours trop lisses. D'aucuns stigmatisent les égoïsmes d'un « corporatisme » synonyme d'archaïsme et propre à entacher la réputation du groupe ».

⁸⁴⁹ *Ibid.*, p. 25 : « L'identité collective à laquelle les dockers se réfèrent tout au long du conflit renvoie, par-delà une indéniable dimension communautaire, aux valeurs qui, chez des hommes convaincus d'être les « derniers ouvriers libres » du pays, rendent insupportable la perspective d'une banalisation salariale synonyme de subordination directe ».

⁸⁵⁰ Pierre Aubery, « Quelques types de psychologie ouvrière. II. Les dockers du port du Havre », *Droit Social*, 1950, p. 197 : « En ce qui concerne les dockers proprement dits, il semble bien que le siècle du libéralisme fût pour eux une période difficile. L'absence de lois sociales et d'organisations professionnelles ne contribuait ni à améliorer leurs conditions de travail ni à élever leur standard de vie ».

croissance économique⁸⁵¹. Le droit de la négociation collective va être progressivement aménagé afin que les accords puissent se conclure au niveau jugé le plus propice, celui de l'entreprise⁸⁵². Ce mouvement de décentralisation ne cessera de s'amplifier⁸⁵³, tout autant que les mises en garde contre ce dernier⁸⁵⁴. En ouvrant si grand les portes d'une dérogation à la loi par l'accord d'entreprise, c'est toute l'œuvre de l'appareil étatique qui semble diminuée⁸⁵⁵. Les ressorts corporatistes de la convention collective accentuent sa dangerosité, notamment pour l'intérêt général porté par la loi⁸⁵⁶. La convention collective alimente depuis l'origine le corporatisme⁸⁵⁷ en ce qu'elle promeut une loi professionnelle, par secteurs, apparaissant comme rigide⁸⁵⁸. Certes, elle est un appui pour que les bonnes décisions soient appliquées pour la bonne

⁸⁵¹ Alessandro Pizzorno, « Entre l'action de classe et le corporatisme. À propos de la représentation des travailleurs dans les pays capitalistes avancés », *Sociologie du Travail*, 1978, p. 130 : « On peut probablement affirmer que d'une manière générale les événements récents ont permis aux travailleurs d'augmenter leur autonomie et leur capacité revendicative, aux syndicats leur présence ; quant aux directions des entreprises, elles ont vu diminuer leur autorité. (...) (...) la tendance a atteint son point maximum au cours des premières années 70, mais par la suite, surtout à partir de la crise de 1974, dans de nombreux pays, et spécialement dans ceux qui avaient plus rapidement, ou plus brusquement progressé, on a constaté une inversion de tendance, du moins partielle ».

⁸⁵² Spiros Simitis, « Le droit du travail... », *op. cit.*, p. 660 ; 662 ; 663. L'auteur est professeur de droit à l'Université de Francfort. Il estime que la décentralisation de la négociation collective au profit de l'accord d'entreprise provient de l'individualisation du droit social dans les années 1970. Ce phénomène découle de l'explosion du chômage et de la concurrence internationale.

⁸⁵³ Adalberto Perulli, « Observations sur les réformes... », *op. cit.*, p. 176 ; 178. L'auteur, professeur à l'Université de Venise, estime qu'il s'agit d'un phénomène observable à l'échelle européenne. Plus l'entreprise tend vers l'autogestion et plus elle se rapproche de la définition du groupe de pression, renforçant alors l'hypothèse corporatiste.

⁸⁵⁴ Georges Borenfreund, « Troisième partie. Quel ordonnancement des sources du droit du travail ? - Les rapports de l'accord collectif avec la loi et le contrat de travail », *Revue de Droit du Travail*, 2016, p. 785. L'auteur, professeur à l'Université de Paris Ouest Nanterre, pense que la primauté de l'accord d'entreprise risque de désorganiser de façon irrémédiable la hiérarchie entre les intérêts particuliers et l'intérêt général.

⁸⁵⁵ Jacques Déchoz, « Produire le consentement... », *op. cit.*, p. 550 : « Ainsi, dès son premier temps, dès le moment inaugural (celui de l'ordonnance du 16 janvier 1982), où fut accordée la faculté par convention collective de déroger à la loi, l'accord d'entreprise fut placé au-dessus de l'accord de branche, puisqu'il ne lui fallait aucune onction de l'État pour produire ses effets ».

⁸⁵⁶ Georges Borenfreund et Marie-Armelle Souriac, « Les rapports de la loi et de la convention collective : une mise en perspective », *Droit Social*, 2003, p. 77. Les auteurs, tous deux professeurs à l'Université de Paris X-Nanterre, font du remplacement de la démocratie politique par la démocratie sociale un risque majeur. Une telle possibilité est renforcée par le développement important de la convention collective. À ce titre, le néo-corporatisme apparaît comme une véritable menace.

⁸⁵⁷ René Demogue, *Les notions fondamentales du droit privé. Essai critique*, Librairie nouvelle de droit et de jurisprudence, 1911, p. 574-575 : « Non moins important est l'aspect de loi professionnelle que peut revêtir une convention collective de travail entre patrons et ouvriers. Lorsqu'on examine ces ententes, on voit tout naturellement qu'elles tendent à dériver en lois corporatives : le ou les patrons s'engageant non pas seulement envers leurs ouvriers actuels, mais s'engageant à ne pas embaucher des travailleurs en dehors de telles ou telles conditions de prix, d'heures de travail, etc. Les ouvriers même peuvent promettre à leur patron actuel de ne pas accepter du travail chez, un autre en dehors de telles ou telles conditions. Ainsi appliquée, la convention devient un véritable règlement corporatif pouvant s'imposer à tous les industriels d'une région et pouvant à lui seul, dès qu'il englobe un nombre important de ceux-ci, s'imposer en fait aux autres à titre d'usage local ».

⁸⁵⁸ Paul Durand, « Le dualisme de la convention collective de travail », *Revue Trimestrielle de Droit Civil*, 1939, p. 382. L'auteur est professeur à la Faculté de droit de Nancy. Il pense que la convention collective est une norme réglementant la situation d'un groupe de salariés et n'a pas vocation à établir un consensus.

catégorie de salariés⁸⁵⁹. Mais il y a un véritable risque de « *corporatisme d'entreprise* » que le Rapport Supiot a révélé : « *Les syndicats ont besoin de relais au sein des entreprises, dont la légitimité peut passer par la voie électorale ; inversement, la représentation d'entreprise doit pouvoir s'appuyer sur des instances de coordination à un niveau plus élevé pour pallier les effets de « corporatisme d'entreprise »* »⁸⁶⁰.

Le resserrement des intérêts autour d'une structure aussi petite que l'entreprise donne un certain relief à la fermeture comme caractéristique essentielle du groupe de pression en droit du travail. En outre, cela prouve que le localisme est bien une mécanique essentielle du corporatisme social. La situation de l'entreprise publique constitue un bon exemple : « *Dans ces entreprises où les promotions ou la mobilité géographique sont faibles (même bien payé, un conducteur de bus à Bordeaux, de métro à Lyon ou de tramway à Grenoble risque de le demeurer toute sa vie), les conditions de travail restent souvent très contraignantes pour la vie privée même si aujourd'hui le conducteur de TER et de TGV ne risque plus d'escarbilles dans les yeux, ne manipule plus 265 kg de charbon et ne découche plus deux jours par semaine ; un fonctionnement en vase clos (les loisirs étant souvent pris dans le même cadre (30)) pouvant aussi conduire au corporatisme d'entreprise (...)* »⁸⁶¹.

Le poids des groupes professionnels sur le droit démontre cette tendance à la fermeture professionnelle. La loi du 5 juillet 1996⁸⁶² est souvent citée en exemple comme étant un symbole de corporatisme social. En effet, elle affaiblit le principe de liberté de commerce et d'industrie et renforce un protectionnisme de type professionnel⁸⁶³. Cette loi, dite « *Raffarin* »,

⁸⁵⁹ Jean-Emmanuel Ray, « À propos de la subsidiarité horizontale », *Droit Social*, 1999, p. 461. L'auteur est professeur à l'Université de Paris I et à l'Institut d'études politiques de Paris. Il estime que la convention collective doit rester dans le rôle qui lui a été initialement attribué, celui de rendre des normes légales plus lisibles.

⁸⁶⁰ « Transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe. Conclusions du Rapport Supiot », *Droit Social*, 1999, p. 435.

⁸⁶¹ Jean-Emmanuel Ray, « À propos d'une modeste loi censée assurer la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs », *Droit Social*, 2007, p. 1207.

⁸⁶² *Loi n°96-603 du 5 juillet 1996 relative au développement et à la promotion du commerce et de l'artisanat*, JORF, 6 juillet 1996.

⁸⁶³ Thierry Revet, « Loi n° 96-603 du 5 juillet 1996 relative au développement et à la promotion du commerce et de l'artisanat. (JO 6 juill. 1996, p. 10199) », *Revue Trimestrielle de Droit Civil*, 1996, p. 1005 : « *Certes, ces conditions nouvellement mises à l'accès à maintes professions sont justifiées par des considérations qui devraient les placer au-dessus de tout soupçon de corporatisme, puisqu'elles ressortissent aux exigences de santé et de sécurité, dont on voit mal comment elles n'autoriseraient pas toute restriction, proportionnée, de la liberté de l'industrie. Il n'est pas à exclure, toutefois, qu'il y ait là quelque artifice ou quelque paravent cachant un grand retour du protectionnisme professionnel* ».

instaure une exigence de qualification professionnelle pour un certain nombre de professions, notamment artisanales⁸⁶⁴.

Le corporatisme social en droit du travail est caractérisé par la défense de la territorialité. L'intérêt collectif valorisé prioritairement par les groupes de pression doit être le plus resserré possible. Les groupes professionnels adoptent une logique de fermeture qui se ressent dans l'évolution du droit du travail, avec l'essor de l'accord d'entreprise.

Il convient de poursuivre en pointant les conséquences d'une telle décentralisation, toujours selon les discours afférents.

⁸⁶⁴ Claude Fournier, « Artisanat et politique économique », *Marché et Organisations*, 2006, p. 112 : « La loi Raffarin avec son titre II apporte des « dispositions relatives à la qualification professionnelle et à l'artisanat » ainsi pour l'exercice de huit professions une qualification professionnelle est-elle exigée. (...). Cette dernière mesure est considérée par certains comme une mesure qui limite la liberté d'installation et qui favoriserait un certain corporatisme ».

B. Les effets de la décentralisation de l'identité professionnelle

Les implications du corporatisme social sont fortes pour un certain nombre d'institutions. L'évolution du droit social est freinée par le poids de groupes professionnels dont il faut respecter les particularismes⁸⁶⁵. Des secteurs professionnels entiers, notamment celui de la batellerie, ne peuvent se réformer à cause de leurs acteurs⁸⁶⁶. De manière générale, la démocratie sociale souffre du corporatisme social⁸⁶⁷, de même que son volet technique, le dialogue social⁸⁶⁸.

Appliqué à un autre groupe de pression, les magistrats, le corporatisme social est symptomatique d'une négation de la transparence, de la logique de service public et de la

⁸⁶⁵ Marie-Thérèse Join-Lambert, « Politiques sociales : la mémoire et l'intendance », *Droit Social*, 1994, p. 329 : « Après les dévaluations à répétition et la mise en cause de l'indexation des salaires, le développement du chômage, l'irruption d'exigences de plus en plus pressantes de compétitivité conduisent la France à mettre en œuvre des moyens plus drastiques de limitation de la progression des dépenses sociales, avec retard d'ailleurs sur les autres pays européens. Elle le fait avec les moyens les plus accessibles, si l'on peut dire, c'est-à-dire, la plupart du temps, des moyens globaux, non différenciés, ne touchant pas trop aux corporatismes en place. Les effets peuvent être très rapides, mais relativement aveugles et ne cherchent pas à mettre en œuvre de véritable projet ».

⁸⁶⁶ Stéphane Carré, « La réglementation de la durée du travail applicable au personnel de la batellerie. Du halage aux longs jours au poussage en continu », *Droit Social*, 2007, p. 826 : « Peu d'investissements lourds ont été engagés sur les voies navigables depuis la Seconde Guerre mondiale. L'entretien même de ces voies a posé problème. Par ailleurs, le corporatisme des artisans bateliers a longtemps empêché toute évolution des règles commerciales ».

⁸⁶⁷ Paul Santelmann, « Une approche tronquée de la formation professionnelle continue. À propos d'une étude de Pierre Cahuc et André Zylberberg », *Droit Social*, 2006, p. 1163 : « Les traditions jacobines et sectorielles ont privilégié dans les deux univers (le social et l'économique) le primat des cadres nationaux, le développement des corporatismes, la verticalité des problématiques et la fragmentation des opérateurs. Ces approches ont sclérosé notre modèle social et affaibli la respiration démocratique ».

⁸⁶⁸ Éloi Laurent, « Peut-on se fier à la confiance ? », *Revue de l'OFCE*, 2009, p. 17 : « La France se distinguerait des autres pays développés par un niveau élevé de « défiance mutuelle » et « d'incivisme » qui « persistent depuis plusieurs décennies » ; cependant ces deux caractéristiques sociales « ne constituent pas un trait culturel immuable », mais seraient historiquement datées, la situation s'étant dégradée « après la Seconde Guerre mondiale » ; La cause de ces deux maux serait institutionnelle : il faudrait la rechercher dans « le mélange de corporatisme et d'étatisme du modèle social français » institué dans l'après-guerre, qui, du fait de sa nature hybride, donnerait lieu à un fort sentiment d'injustice, à un « dialogue social » réduit à la portion congrue et à une intervention constante de l'État ».

démocratie politique⁸⁶⁹. L'entre-soi caractéristique du corporatisme social est, de toute manière, mauvais pour toute forme de démocratie, et pas seulement en France⁸⁷⁰.

Le conseil de prud'hommes, déjà concerné par les idées corporatistes en ce qu'il perpétue le modèle corporatif initial⁸⁷¹, est marqué par le corporatisme social. Sa nature même en fournit la preuve. Les conseillers prud'hommes devant donner un jugement en fonction de leur expérience professionnelle, le découpage électoral selon les corps de métier était opportun. Cette logique professionnelle qui ressort de l'élection prud'homale est de nature à convenir à l'étiquette du corporatisme social⁸⁷². Le poids du métier dans la structure prud'homale n'a jamais faibli, malgré les réformes⁸⁷³, notamment celle issue de la loi du 27 mars 1907⁸⁷⁴. De la même manière, la « loi Boulin »⁸⁷⁵ du 18 janvier 1979 ne marque aucun changement. La logique élective perdure, tout comme une certaine forme de découpage selon les secteurs d'activité.

⁸⁶⁹ Jean-Baptiste de Montvalon, Le 20 février 2006, « Des députés fustigent le corporatisme des magistrats », *Le Monde*, p. 9 : « *Ce n'est pas ainsi que les députés membres de la commission d'enquête ont entendu le rappel à l'ordre du CSM. Une « fronde » contre la « représentation nationale », a tonné Georges Fenech (UMP, Rhône). En prenant connaissance de l'avis du CSM, vendredi après-midi, le député (PS, Loire-Atlantique) Jacques Floch, soupirait : « Ah, le corporatisme... C'est fou ! Il faudra que ces messieurs apprennent que dans une société démocratique, il n'y a pas d'intouchables ! Comme les politiques, les juges doivent être critiquables et critiqués.* » ».

⁸⁷⁰ Patrick Rémy, « La loi allemande sur le salaire minimum : le SMIC en Allemagne ? », *Revue de Droit du Travail*, 2014, p. 778. L'auteur est maître de conférences à l'Université de Paris I au moment d'écrire cet article. Il est très circonspect sur la mise en place prévue, outre-Rhin, d'une commission chargée de proposer la valeur du salaire minimum tous les deux ans. Cette revalorisation d'une donnée applicable à tous les travailleurs allemands par quelques personnes, selon des modalités définies de manière imprécise, pose question. L'auteur se demande s'il ne s'agit pas là d'un fonctionnement potentiellement corporatiste et éloigné des valeurs démocratiques.

⁸⁷¹ Laurent Willemez, « Élire des juges et représenter le monde du travail : les élections prud'homales en débat (1907-2014) », *Travail et Emploi*, 2015, p. 12 : « *Puisque les prud'hommes ont été inventés dans une logique quasi corporative et antilibérale de régulation par des pairs des difficultés liées au travail industriel, il est logique que les conseillers prud'hommes représentent d'abord leurs mandants* ».

⁸⁷² *Ibid.* : « *Qui plus est, dans les conseils de prud'hommes, le découpage en « catégories » professionnelles ne joue pas véritablement le rôle qui est censé être le sien, et qui consiste à permettre à deux individus en conflit de voir leur dispute arbitrée par un juge partageant la même identité professionnelle. En effet, une même catégorie professionnelle rassemble une variété de métiers distincts* ».

⁸⁷³ *Ibid.*, p. 18 : « *Les débats concernant les élections prud'homales, qui ne constituent qu'un des aspects de la réforme d'ampleur de la juridiction, rendue possible au début du XX^e siècle par l'émergence de la question sociale et par la nécessité de produire un cadre juridique pour le monde du travail, permettent donc de comprendre ceux concernant la structuration de la société française et du monde du travail, alors caractérisées par la croissance des classes moyennes et de la place des femmes dans l'ordre social. Ils avalisent en tout cas l'idée selon laquelle l'élection a une fonction de représentation des salariés dans leur ensemble, même si elle reste largement organisée autour de principes issus d'une logique corporative* ».

⁸⁷⁴ *Loi du 27 mars 1907 concernant les Conseils de Prud'hommes*, JORF, 28 mars 1907. Cette loi entraîne la création de sections (notamment celle de l'industrie et du commerce). Elle entraîne également l'extension de la juridiction prud'homale à tous les acteurs, et actrices désormais, du monde du travail. En effet, les employés constituent un corps d'électeurs à part entière, à côté des ouvriers et des employeurs.

⁸⁷⁵ *Loi n° 79-44 du 18 janvier 1979 portant modification des dispositions du Titre 1^{er} du livre V du Code du Travail relatives aux conseils de prud'hommes*, JORF, 19 janvier 1979.

Le corporatisme social touche aussi de plein fouet la protection sociale. Cela expliquerait pourquoi la Sécurité sociale n'a pas pu bénéficier d'une réforme d'ampleur visant son uniformisation après la Libération⁸⁷⁶. Les corporatismes⁸⁷⁷ à l'origine de l'échec de la généralisation peuvent être vus comme le reflet de l'activité de groupes de pression puissants revendiquant leur indépendance : « *On sait par ailleurs que la généralisation de la Sécurité sociale voulue par le législateur de 1946 vola très vite en éclat sous la pression des corporatismes et des revendications d'autonomie des professions non salariées* »⁸⁷⁸. L'activité de ces groupes de pression s'est ressentie à différents niveaux. Cela concerne d'abord le régime général des salariés, contraint à la fragmentation en une myriade de régimes spéciaux⁸⁷⁹, tous ayant leurs spécificités, qu'elles traduisent une autonomie complète⁸⁸⁰ ou partielle⁸⁸¹. Cela concerne aussi les autres régimes, qu'ils concernent les professions agricoles⁸⁸² ou les professions non salariées⁸⁸³.

Le corporatisme qui vit dans le modèle social français contribue à entraver le processus de redistribution des avantages vers les groupes de salariés les moins favorisés⁸⁸⁴. Cette

⁸⁷⁶ Jean-Pierre Rey, « Assurance Maladie : la dispersion des pouvoirs », *Droit Social*, 1994, p. 1021 : « *Au début de la création de la Sécurité sociale, avec l'ordonnance du 4 octobre 1945, les organismes étaient unifiés en un réseau de caisses à compétence territoriale qui se substituaient aux quelques 700 caisses de toute nature existant jusqu'alors. Un compromis entre la tradition mutualiste et les tendances à l'étatisation ayant pu intervenir pour la mise en place de l'institution, des conseils d'administration élus, comprenant essentiellement des représentants des travailleurs et du patronat, se voyaient confier la gestion des caisses sous le contrôle de l'État. Dans l'esprit de ses fondateurs, le régime général avait vocation à devenir le régime de tous les Français et chacun ne devait finalement avoir affaire qu'à une seule caisse : celle de son lieu de résidence* ».

⁸⁷⁷ Jean-Pierre Rey, « Étendre à la couverture complémentaire la vocation des caisses d'Assurance Maladie », *Droit Social*, 1997, p. 60 : « *L'histoire de l'influence des corporatismes restés puissants à la Libération et qui ont empêché la création de la « caisse unique » est connue* ».

⁸⁷⁸ Pierre-Yves Verkindt, « Sécurité professionnelle, Sécurité sociale, sécurité sociale professionnelle. Quelques gammes autour de trois expressions », *Droit Social*, 2011, p. 1296.

⁸⁷⁹ Jean-Pierre Rey, « Assurance Maladie... », *op. cit.*, p. 1021 : « *Tout d'abord, les catégories de salariés déjà bénéficiaires d'avantages sociaux supérieurs, ou susceptibles d'en bénéficier en raison de la combinaison du régime général de la Sécurité sociale et de leurs garanties statutaires ou mutualistes, obtinrent la possibilité de conserver leurs régimes spéciaux ou de construire des régimes particuliers à l'intérieur du régime général* ».

⁸⁸⁰ *Ibid.*, p. 1025. Cela concerne notamment le régime des mineurs, de la SNCF ou encore de la Régie autonome des transports parisiens (RATP).

⁸⁸¹ *Ibid.* Cela concerne notamment le régime des fonctionnaires ou encore des artistes-auteurs.

⁸⁸² *Ibid.*, p. 1021 : « *Enfin, le monde agricole attaché à son autonomie obtint également un régime spécifique, avec la mise en place d'un ensemble de caisses dites de mutualité sociale agricole pour assurer la protection des salariés et exploitants de l'agriculture contre les différents risques, risque maladie inclus* ».

⁸⁸³ *Ibid.*, p. 1025. Cela concerne notamment les professions libérales, les commerçants ou encore les artisans.

⁸⁸⁴ Jacky Fayolle, « Diagnostics et réformes en France », *Revue de l'Institut de Recherches Économiques et Sociales*, 2008, p. 179-180 : « *En tolérant de bas taux d'emploi, les systèmes bismarckiens se coupent l'herbe sous le pied et voient leur prétention à l'universalité devenir peau de chagrin, sauf à consentir des dépenses publiques massives de solidarité. Les coûts fiscaux importants qui en découlent alors sont mis à l'épreuve par la nature concurrentielle de l'intégration économique. Ces systèmes assurent la stabilité sociale tant que les différenciations sur lesquelles ils reposent vont de pair avec des effets de diffusion des avantages et des acquis des groupes salariaux les plus en pointe vers ceux qui sont moins favorisés. Lorsque ces effets de diffusion ne fonctionnent*

tendance ne s'exprime pas uniquement en France⁸⁸⁵. Pourtant, le compromis corporatiste à la base de la naissance de la Sécurité sociale est un compromis entre l'intérêt général, fondé sur l'universalité, et les intérêts particuliers, fondés sur les critères professionnels. Mais, ce compromis est particulièrement fragile et penche en faveur des particularismes professionnels. Ce sont eux les véritables moteurs du système de protection sociale français⁸⁸⁶.

Alors comment cette logique de protection sociale corporatiste s'exprime-t-elle concrètement ? Certains discours ont révélé que l'Assurance maladie souffre de l'absence de modernisation. C'est ce qui a rendu nécessaire la révision du régime de rémunération des médecins ainsi que la modification de la répartition des tâches entre professionnels de santé⁸⁸⁷. De la même manière, la réforme des régimes spéciaux de retraite⁸⁸⁸ et la survie du Régime social des indépendants (RSI) ont été mises à mal par les corporatismes⁸⁸⁹. La volonté de poursuivre la réforme de ces régimes de retraites spécifiques et la suppression du RSI, décidée dès 2017, peuvent constituer des étapes importantes dans l'œuvre de rationalisation de la protection sociale. En effet, l'abrogation du RSI a permis de reverser les travailleurs

plus, à cause du chômage de masse et des corporatismes locaux qu'il peut susciter par réaction, la différenciation devient fragmentation du salariat et participe à la déconstruction de ce dernier. Il n'y a pas d'incitation endogène au plein emploi puisque les communautés de risque peuvent se restreindre aux groupes de travailleurs supposés les plus contributeurs en raison de leur productivité ».

⁸⁸⁵ Georges Menahem, « Prestations sociales, sécurité économique et croissance en Europe », *Revue de l'OFCE*, 2007, p. 317. Pour l'auteur, directeur de recherches au CNRS, la fragilité des systèmes de prestations sociales, très sensible en Italie ou en Espagne, est bien la conséquence des corporatismes.

⁸⁸⁶ Romain Marié, « Vers une résurgence des Assurances Sociales dans le champ de la Couverture Maladie », *Droit Social*, 2015, p. 367 : « *Chaque nouveau particularisme, chaque égoïsme professionnel satisfait ajoutent à la confusion : ils précipitent la disparition du système. La complexité de notre droit, les incohérences, les difficultés des problèmes qui se posent chaque jour sont telles qu'il faudra d'ici peu envisager l'abolition de la législation actuelle et reconstruire un édifice nouveau ».*

⁸⁸⁷ Gérard Cornilleau et Thierry Debrand, « Crise et déficit de l'Assurance Maladie. Faut-il changer de paradigme ? », *Revue de l'OFCE*, 2011, p. 328 : « *L'enjeu est d'organiser le bon usage des compétences de chaque professionnel afin d'atteindre les objectifs de santé publique. Deux réformes sont évoquées depuis longtemps sans jamais être engagées, car elles suscitent l'opposition des corporatismes de toutes origines : celle de la rémunération des médecins et celle du partage des tâches entre professionnels de santé notamment dans le cadre du mode d'exercice collectif favorisant complémentarité et substitution entre les professions ».*

⁸⁸⁸ Bernard Brunhes, « Conseils aux candidats de l'Élysée », *Droit Social*, 2006, p. 997 : « *La question des régimes spéciaux mérite un examen spécifique, qui illustrera un autre aspect de la conduite du changement. Ces régimes n'ont pas été touchés par les réformes successives des gouvernements Balladur et Raffarin. Ce devrait être leur tour dans l'avenir. Mais comment y parvenir demain plus qu'hier, avec les mêmes corporations aussi réticentes et aussi puissantes ? ».*

⁸⁸⁹ Daniel Postel-Vinay, « La création du Régime Social des Indépendants (RSI) : un essai à transformer ? », *Droit Social*, 2007, p. 215 : « *La mise en place du RSI peut être présentée comme une opération de rationalisation administrative, contenant la promesse raisonnablement lointaine d'une sensible réduction du coût de la gestion de la protection sociale des professions indépendantes. C'est déjà un objectif ambitieux, eu égard à la force des conservatismes et à l'usure éprouvée par les pouvoirs publics à faire prévaloir l'intérêt général face aux corporatismes, dans un dossier qui, pour ces motifs, a été à plusieurs reprises à deux doigts d'être refermé, alors même que ses enjeux financiers et sociaux sont plutôt modestes à l'échelle de la Sécurité sociale ».*

indépendants dans le régime général. L'augmentation du nombre d'institutions de retraite complémentaire ne peut-elle pas être perçue, aussi, comme une valorisation corporatiste d'intérêts particuliers au détriment de l'intérêt général⁸⁹⁰ ? Enfin, cela a été souligné auparavant, les corporatismes ont mis fin aux espoirs portés par le Plan Juppé.

La formation professionnelle est aussi un pan du droit social susceptible d'être touché par le corporatisme social. Le rapport né de la mission commune d'information sur la formation professionnelle de 2007 fait appel, textuellement, au corporatisme pour identifier les maux du système. Mais, qu'est-ce qui est réellement corporatiste dans la formation professionnelle française ? Les intérêts particuliers défendus par les partenaires sociaux liés aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)⁸⁹¹ ? Le système de financement ou de gestion par la négociation collective ? Dans la seconde hypothèse, les errements ne seraient pourtant pas ceux du corporatisme social, mais plutôt ceux du corporatisme d'État⁸⁹².

Le corporatisme social en droit du travail est caractérisé par sa correspondance avec la démocratie sociale, dans sa globalité, ainsi qu'avec des institutions et des secteurs en particulier. Cela concerne, notamment, le conseil de prud'hommes, la protection sociale et la formation professionnelle.

Le corporatisme social, même au cœur du droit du travail, demeure donc un phénomène sujet à caution dans les discours. Les références aux manières dont s'expriment les groupes professionnels renforcent ce point de vue.

⁸⁹⁰ Philippe Laigre, « Les institutions de retraite complémentaire et leurs fédérations après la loi du 8 août 1944 », *Droit Social*, 1995, p. 313 : « Certes, le nombre des institutions non compensées s'est très sensiblement réduit au fil du temps. Mais, lorsque l'on sait les conditions dramatiques dans lesquelles, se sont opérées, au cours des dernières années, l'intégration des régimes de retraite des personnels au sol d'Air France, des personnels des banques et des organismes de Sécurité sociale, il est permis de se demander si la double abstention des Pouvoirs Publics, mais aussi des Partenaires sociaux, ne confine pas à l'irresponsabilité la plus totale ».

⁸⁹¹ Jean-Marie Luttringer et Jean-Pierre Willems, « La contribution... », *op. cit.*, p. 329 : « S'agit-il de « prés carrés » défendus notamment par les partenaires sociaux gestionnaires des OPCA ? ».

⁸⁹² *Ibid.*, p. 330 : « Si on prend le terme « corporatisme » dans son acception sociopolitique, il faut changer la nature de la contribution, et donc l'intervention de l'État sur cette contribution ».

Paragraphe 2 : Les moyens d'action

Il apparaît en effet que la confrontation sociale, mode d'expression privilégié des groupes de pression dans le contexte professionnel, suscite autant de réactions négatives (A) que positives (B).

A. Les méfaits de la confrontation sociale

La décentralisation de l'action des groupes de pression fragilise l'équilibre entre la défense de l'intérêt général et la défense des intérêts particuliers. Cela est prégnant lorsque surviennent des grèves. L'entreprise est alors encore davantage scrutée : c'est parce que la structure défend ses prérogatives économiques que les salariés s'y identifient et tissent entre eux des liens de solidarité très forts. Les entreprises publiques, à cause du statut, sont particulièrement sensibles à cela. Dès lors, la grève, soutenue par un syndicalisme qui adhère à la logique d'entreprise, apparaît comme le meilleur moyen pour faire triompher les intérêts en présence : « *L'autorité gestionnaire ne dispose donc que d'une marge d'action fort réduite face à des syndicats bien implantés sinon corporatifs pour les salariés d'en haut (pilotes, machinistes) : exceptionnelle position de force provoquant en retour des grèves des agents d'en bas, constatant sans déplaisir que même s'ils ne sont pas de fiers pilotes ou de valeureux conducteurs, de petits arrêts de travail chez les bagagistes ou à la maintenance peuvent aussi avoir un impact considérable. Et pour montrer leur présence sinon leur efficacité, quoi de mieux que le dépôt de préavis ?* »⁸⁹³. Si l'action gouvernementale est entravée, alors le bien commun n'est plus recherché et il est légitime de parler de grève corporatiste⁸⁹⁴.

⁸⁹³ Jean-Emmanuel Ray, « La grève dans les transports publics. Pour une conciliation des droits », *Droit Social*, 2004, p. 748.

⁸⁹⁴ Philippe Frémeaux, « Lionel Jospin entre économie et politique », *L'Économie Politique*, 2002, p. 52-54 : « *Le mouvement de 1995, considéré par certains comme le signe d'un renouveau syndical, est paradoxalement un symptôme de cette faiblesse : le seul grand conflit de ces vingt dernières années a opposé les syndicats du secteur public à l'État, et non au patronat, et pour défendre des intérêts corporatistes – les régimes spéciaux de retraite (...). Les corporatismes ont su quelquefois tirer parti des contradictions de la majorité pour freiner l'action réformatrice du gouvernement* ».

La confrontation sociale s'explique en partie par l'absence de mobilité, horizontale⁸⁹⁵ ou verticale⁸⁹⁶, au sein des secteurs professionnels⁸⁹⁷. La fermeture est le meilleur moyen de conserver ses privilèges. Cela se ressent au vu de l'activité des groupes de pression depuis les années 1960, qu'ils s'agissent des chauffeurs de taxi ou encore du personnel de la Société nationale des chemins de fer français (SNCF)⁸⁹⁸. Par nature, le corporatisme social rend la logique du mérite totalement inopérante⁸⁹⁹. Mais plus important encore, les mouvements de résistance de la part des groupes professionnels entraînent une fragilité économique et accélèrent le délitement du modèle social français⁹⁰⁰.

Le mouvement social peut accentuer les fractures sociales. Un exemple provient du mouvement initié par les mécaniciens de la SNCF après l'accident mortel de la gare de Lyon le 27 juin 1988. Ce drame, qui a fait une cinquantaine de morts et autant de blessés, entraîna la condamnation du conducteur à de la prison ferme. Suite à cela, une grève a été initiée. Pour certains, ce mouvement est très malvenu en ce qu'il invite à une déresponsabilisation du personnel ferroviaire. Certes, la chaîne de responsabilité est longue et celui-ci ne doit pas être le seul à rendre des comptes. Mais tous doivent néanmoins le faire. Ainsi cette grève, au vu des

⁸⁹⁵ *Lexique de Sociologie, op. cit.*, p. 245 : « Désigne la mobilité qui ne conduit pas à un changement de position dans la hiérarchie sociale. Il peut s'agir de mobilité géographique, c'est-à-dire d'un changement de lieu de travail tout en restant dans la même profession ou de mobilité professionnelle, c'est-à-dire de changement de secteur professionnel, ou d'entreprise, pour une situation de niveau social équivalent ».

⁸⁹⁶ *Ibid.* : « Désigne, pour un individu, le fait d'appartenir à une catégorie sociale différente de celle de son père ».

⁸⁹⁷ Edwin Matutano, « La mobilité d'emploi dans les fonctions publiques : entre textes incitateurs et pratiques restrictives », *Actualité Juridique Fonction Publique*, 2009, p. 21. L'auteur est docteur en droit. Il pointe du doigt les pratiques de mobilité entre corps d'accueil. Ces pratiques sont jugées opaques et corporatistes car désavantageuses pour les agents provenant d'autres corps.

⁸⁹⁸ Erwan Le Noan, Le 11 juin 2014, « SNCF, taxis, intermittents : les derniers feux du corporatisme à la française », *Le Figaro*, p. 2 : « Une France également craintive et fragile. Une société de rentiers est sclérosée et statique : puisque chacun défend son pré carré en veillant à bien le clore derrière soi, tout le monde pressent que s'il perd sa portion de privilège, il ne retrouvera que des portes fermées. L'avenir est nécessairement angoissant, puisqu'il pourrait apporter du changement et bouleverser l'équilibre fragile des rentes ».

⁸⁹⁹ *Ibid.* : « Dans une société de rentiers, les opportunités et le mérite n'existent pas : seules comptent la cooptation et les accointances sociales. Alors tout le monde se bat, avec hargne, pour retenir ses miettes d'État-providence, acheter sa charge et conserver ses droits de tirage ».

⁹⁰⁰ *Ibid.*, p. 1 : « Une France exsangue et en faillite. Les régimes si généreux et protecteurs dont bénéficient nos grévistes datent d'une autre époque. D'un temps où la France vivait de manière dispendieuse : quand elle pouvait se payer le luxe de financer les rentiers pour entretenir la paix sociale. Qu'importe que les intermittents bénéficient d'aides, puisque la croissance était là pour remplir les caisses. Qu'importe, également, que les taxis soient protégés par une réglementation qui nuit à l'emploi, puisque le dynamisme économique créait de l'activité ailleurs. Le problème, c'est que le chômage a explosé et que l'État est ruiné. L'inaction des gouvernements successifs et l'effet conjugué des défenseurs des privilèges acquis nous ont conduits dans l'impasse ».

conséquences humaines très lourdes de l'accident, fragilise le lien de confiance entre la SNCF et les usagers⁹⁰¹.

Le corporatisme social s'exprime notamment par le biais de mouvements sociaux qui accentuent les segmentations sociales et professionnelles ainsi que les failles économiques pour certains secteurs donnés.

Cependant, la confrontation sociale peut être porteuse de messages bien plus apaisants que ceux qui viennent d'être présentés.

B. Les bienfaits de la confrontation sociale

L'action directe, typique du groupe de pression, peut servir tout autant la cause de l'intérêt collectif (1) que celle de l'intérêt général (2).

1. La confrontation sociale au service du groupe de pression

Le mouvement social est indissociable de la nature du groupe de pression. Défendre l'intérêt collectif par le blocage des décisions publiques est classique dans un mode de fonctionnement contestataire⁹⁰². Les justifications d'une action directe peuvent apparaître comme légitimes. Par exemple, cheminots ou routiers peuvent décider de porter des revendications par eux-mêmes, conscients de la faiblesse du syndicat à les représenter efficacement⁹⁰³.

⁹⁰¹ Alain Faujas, Le 10 février 1993, « Les lampistes et le corporatisme », *Le Monde*, p. 30 : « Les voyageurs qui ont payé, eux aussi, tribut aux catastrophes ferroviaires sont pris en otage par une forme d'action dans laquelle ils ne retrouveront que la défense d'intérêts honorables, mais corporatistes ».

⁹⁰² Frank Wilson, « Les groupes d'intérêts... », *op. cit.*, p. 250 : « Et de ce fait, la majorité des groupes en viennent la contestation nationale que dans des circonstances exceptionnelles. Fréquemment, les fédérations départementales ou les sections locales qui organisent les actions directes sont impliquées dans des mouvements spontanés à la base ».

⁹⁰³ Alain Lebaube, Le 23 juin 1993, « Les nouveaux conflits. La société est aujourd'hui à la merci d'incidents sociaux aussi foudroyants qu'imprévisibles », *Le Monde*, p. 33 : « Inquiétant ? Le corps social est en voie de délitement et peut-être au bord de la fracture. Les organisations syndicales ne sont plus en mesure de canaliser le mouvement et moins encore en mesure de faire entendre le souci de l'intérêt commun. Chacun perd ses repères ».

Aussi, certains mouvements sociaux peuvent voir le jour dans le but de stabiliser une situation fragile⁹⁰⁴. Par exemple, le mouvement social de 1995 en réaction au Plan Juppé a permis aux machinistes de la RATP de mettre en lumière leur situation professionnelle précaire⁹⁰⁵. En outre, la défense d'un intérêt collectif articulé autour d'un statut, comme celui des machinistes de la RATP qui leur assure l'affiliation à un service public, n'est pas incompatible avec la défense de l'intérêt général⁹⁰⁶.

Mouvement social déjà cité, celui initié par le personnel de la SNCF après l'accident ferroviaire de la Gare de Lyon en 1988. Ce mouvement sert d'exemple pour dépeindre une évolution de ces actions revendicatrices directes. En effet, le mouvement social gagne à être plus passionnel. L'ambition est de susciter la sympathie de tout le secteur en organisant les mouvements autour d'une idée de localisme et de défense des intérêts d'un service en particulier⁹⁰⁷. Il s'agit d'un renouveau des mouvements sociaux, davantage tournés vers la décentralisation et la « démocratisation » tant ce sont les intérêts du personnel qui sont mis en avant⁹⁰⁸.

En vertu de cela, le corporatisme social peut symboliser l'appartenance à un groupe social⁹⁰⁹ créé autour d'une identité collective. Il fait naître un sentiment de dignité pour les

⁹⁰⁴ Pierre Lamaignère, « Où en est la réforme des retraites ? », *Droit Social*, 1997, p. 176. L'auteur juge en effet légitime les réactions concernant les préretraites. Il trouve contradictoire et malvenu de vouloir remplacer des salariés âgés tout en leur demandant de travailler davantage pour bénéficier d'une retraite complète.

⁹⁰⁵ Éric Macé, « Service public et banlieues populaires : une coproduction de l'insécurité. Le cas du réseau bus de la RATP », *Sociologie du Travail*, 1997, p. 490-491 : « Toutes les conditions anxigènes d'une production de sentiment d'insécurité sont ainsi réunies dans le métier de machiniste. (...) cela signifie que le sentiment d'insécurité des machinistes peut être activé à tout moment et à toute occasion, et que les formes de gestion ou d'alternative à cette activation proposée par la RATP n'apparaissent pas encore suffisamment sécurisantes ».

⁹⁰⁶ *Ibid.*, p. 492-493 : « (...) fragilisés par la précarisation du salariat (...), les machinistes de la RATP s'arc-boutent sur un corporatisme défensif dont la grève de l'hiver 1995 montre qu'il n'est pas opposé à une solidarité plus large avec l'ensemble des « salariés modestes » (...) ».

⁹⁰⁷ Marie-Béatrice Baudet, Le 23 juin 1993, « Les nouveaux conflits. La fin des grèves presse-bouton », *Le Monde*, p. 32 : « Les grands mouvements nationaux lancés chaque année au moment par exemple des négociations salariales ne font plus recette », confirme un responsable syndical local. À la question « pourquoi ? », une seule réponse, un seul mot : identification. « Les cheminots suivent majoritairement un mouvement s'ils se sentent directement concernés par le problème soulevé » (...) ».

⁹⁰⁸ *Ibid.*, p. 33 : « Cette nouvelle donne incite d'ailleurs les uns - syndicats - comme les autres - direction - à s'adapter à la réalité du terrain. Le déclin chez les syndicats s'est produit véritablement en décembre 1986, lors de la grève nationale lancée à l'appel de coordinations largement plus en pointe sur le conflit. " Nous avons amorcé notre réflexion quelques semaines avant la fin 1986, tient à préciser la fédération CGT des cheminots, mais c'est vrai que ce conflit amplifie le débat. Nous sommes convenus que nous devons adopter une démarche davantage démocratique, donnant plus de place aux syndiqués, à leurs préoccupations quotidiennes. " En un sens, il s'agit d'occuper le terrain de manière plus décentralisée ».

⁹⁰⁹ *Lexique de Sociologie, op. cit.*, p. 175 : « (...) ensemble d'individus constituant « une unité collective réelle, mais partielle, directement observable et fondée sur des attitudes collectives, continues et actives » ».

individus grâce à l'identification personnelle à ce groupe social. Il fait également naître un sentiment de solidarité à l'échelle du groupe social⁹¹⁰.

La défense, par la revendication, de l'intérêt collectif peut donc révéler une solidarité propre à un secteur donné. Cette solidarité qui transite par la confrontation sociale peut même parfois être élargie à la société dans son ensemble.

2. La confrontation sociale au service de l'intérêt général

Quelques mouvements sociaux d'ampleur saisis par les discours vont étayer le propos. Le plus important d'entre eux a déjà été évoqué, il s'agit du mouvement social faisant suite au Plan Juppé. Injustement critiqué en tant que mouvement servant des intérêts particuliers⁹¹¹, il vise plutôt à mettre en lumière les failles de toute une société⁹¹². Surtout, il a la particularité de coaliser des intérêts collectifs bigarrés⁹¹³. Cette « coalition » a permis de faire prendre conscience au plus grand nombre que défendre son entreprise ou son service public était nécessaire. Cette dimension sociale de la solidarité s'accompagne d'une dimension matérielle : la création des caisses de retraite pour les cheminots fut l'occasion de partager des ressources entre tous⁹¹⁴. Le slogan « *Nous, les cheminots* », apparu lors de ce conflit social, entraîne de profondes implications. Le sentiment d'appartenance à ce groupe de pression et la défense de l'intérêt collectif afférent démontrent une fierté statutaire. Ils justifient la sensation de mener

⁹¹⁰ Françoise Piotet, « Les événements de Décembre 1995 : chronique d'un conflit », *Sociologie du Travail*, 1997, p. 529. Professeure de sociologie à l'Université de Paris I, l'auteure se fait le relais de la vision de Monsieur Jean-Pierre Le Goff à propos du mouvement social de 1995.

⁹¹¹ Sophie Camard, « Comment interpréter les statistiques de grève ? », *Genèses*, 2002, p. 113 : « *Un meilleur recensement des conflits dans le secteur privé en novembre-décembre 1995 aurait relativisé un discours péjoratif sur le « corporatisme » du secteur public, utilisé par le pouvoir pour discréditer ce mouvement social* ».

⁹¹² Emmanuel Devaud, « La France qui va », *Le Débat*, 2004, p. 104 : « *Pas plus que les violents soubresauts de fin 1995 ou du printemps dernier n'étaient seulement le fait de sectionnaires ou de corporatismes. Si, dans notre démocratie sondagière, l'émotion, évidemment attisée par des agitateurs, submerge si facilement la raison, c'est que, sur fond de malaise latent, le peuple, c'est-à-dire la grande majorité intermédiaire, souffre d'une expérience déçue* ».

⁹¹³ Georges Ribeil, « Le conflit des cheminots de novembre-décembre 1995 : les avatars politiques d'une grève corporative », *Sociologie du Travail*, 1997, p. 445 : « *La grève a pu être qualifiée par ses meneurs de « grève unique en son genre » où « chaque organisation avait accepté de parler aux autres franchement, dans la fidélité de ses opinions, mais dans le respect de celles des autres », où « les organisations unies » - et les cheminots à l'abri de toute querelle de clocher - devenues immédiatement propriétaires de leur action, ont ainsi assuré une issue victorieuse à leur lutte* ».

⁹¹⁴ *Ibid.*, p. 445-446 : « *Un mouvement dont la popularité aussi se mesure à l'aune des fonds de soutien récoltés par les grévistes, soit environ un million de francs* ».

un combat d'avant-garde et non d'arrière-garde⁹¹⁵. Dans ce combat, les syndicats ont joué un grand rôle⁹¹⁶.

La coalisation des intérêts collectifs marqua également les mouvements sociaux du secteur bancaire entre 1974 et 1978. Les acteurs de ces mouvements venaient d'horizons différents et ces derniers dépassaient le strict cadre syndical. La portée des mouvements, quant à elle, dépassait les enjeux du seul secteur bancaire⁹¹⁷.

En 2004, un mouvement contestataire naît grâce à la CGT Énergie, qui s'opposait à la réforme du statut d'Électricité de France (EDF) et de Gaz de France (GDF). Critiqué, présenté comme inefficace et contradictoire avec l'action syndicale, ce mouvement était pourtant symbolique d'une défense de l'intérêt général⁹¹⁸. Cela était bien différent d'une défense statutaire traditionnelle en fonction des identités collectives⁹¹⁹.

Le corporatisme social s'exprime notamment par le biais de mouvements sociaux qui permettent de faire évoluer la société dans son ensemble.

Certains groupes professionnels sont des groupes de pression à part entière. Ils prennent corps sur un intérêt collectif le plus restreint possible et adoptent des stratégies de défense localisées, directes et politisées. Dans le but de sauvegarder des prérogatives économiques, ces groupes professionnels orientent l'évolution du droit du travail vers la décentralisation et

⁹¹⁵ Paul Baretts, « Journal de grève. Notes de terrain », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 1996, p. 11 : « S'agit-il d'une manifestation de « corporatisme » ? Sans doute, mais pas seulement. Tel qu'il est repris - et sera souvent repris au cours de la grève - ce slogan exprime moins la fierté des manifestants d'être des cheminots que d'être « toujours là », c'est-à-dire d'être « en pointe » de la lutte sociale ».

⁹¹⁶ Gérard Adam, « Le retour des syndicats », *Droit Social*, 1996, p. 344 : « L'hypothèse doit être envisagée non d'un conflit accidentel ou d'une résurgence passéiste, mais, bien au contraire, de la nouvelle manifestation d'un style moderne de conflits sociaux. (...) Et, progressivement, derrière les évidents corporatismes, les Français sentent qu'il y a un enjeu qui les concerne ».

⁹¹⁷ Robert-Jean Leclercq, « Les conflits du secteur bancaire depuis 1974 : de la revendication organisationnelle à l'action contestataire », *Sociologie du Travail*, 1983, p. 84 : « Ne sommes-nous pas dans le cas de figure de conflits à enjeux bipolaires, les uns s'inscrivant dans le champ reconnu des rapports de travail dans le cadre de la société industrielle tandis que les autres sont largement déterminés par la montée de nouvelles valeurs jusque-là étrangères au monde de l'entreprise ? ».

⁹¹⁸ Sophie Bérout, « Les opérations « Robin des Bois » au sein de la CGT Énergie. Quand la cause des chômeurs et des « sans » contribue à la redéfinition de l'action syndicale », *Revue Française de Science Politique*, 2009, p. 100 : « À l'association habituelle entre la défense du statut des agents d'EDF et de GDF et celle du service public nationalisé – rhétorique fortement mobilisatrice en interne – se substitue la thématique du « droit à l'énergie » pour toute la population, y compris les plus démunis, que seule peut garantir la propriété publique de l'entreprise ».

⁹¹⁹ *Ibid.*, p. 99 : « Véritable contre-pouvoir institutionnalisé au sein d'EDF-GDF, la CGT Énergie dispose de ressources importantes, qu'il s'agisse de son audience auprès des catégories professionnelles susceptibles de bloquer la production dans les centrales et le transport de l'électricité, de sa capacité à déclencher et à maîtriser une grève, ou encore de son appropriation des identités de métier et des composantes du corporatisme interne ».

l'individualisation : « *C'est la dimension collective des rapports de travail qui se voit ici mise à l'épreuve. (...). On voit poindre le paradoxe : supporté par le collectif – qui le rend acceptable et viable –, le mouvement d'individualisation pourrait dans le même temps contribuer à l'affaiblir (jusqu'à le faire disparaître ?)* »⁹²⁰. Il est nécessaire d'étudier plus précisément cette possible évolution de la discipline. Pour ce faire, certains discours seront particulièrement utiles. En effet, ils montrent que le corporatisme social, en droit du travail, est protéiforme.

Section 2 : Les différentes formes de corporatisme social en droit du travail

Ce sont en fait quatre types d'intérêts collectifs et donc quatre types de groupes professionnels qui peuvent être dégagés des discours sur le corporatisme social. De façon générale, l'entreprise (Paragraphe 1), mais aussi le syndicat, la catégorie sociale et la profession (Paragraphe 2) sont les quatre groupes de pression qui peuvent être identifiés.

Paragraphe 1 : La définition du corporatisme d'entreprise

Le corporatisme d'entreprise est un phénomène qui est apparu progressivement (A) et qui entraîne un certain nombre de conséquences pour le droit du travail (B).

⁹²⁰ Patrice Adam, *L'individualisation du droit du travail. Essai sur la réhabilitation juridique du salarié-individu*, Librairie générale de droit et de jurisprudence, 2005, p. 467 ; 468.

A. Les fondements

Le « *corporatisme d'entreprise* »⁹²¹ est caractérisé par une gestion centralisée de chaque structure⁹²². C'est parce que l'entreprise doit faire face à une concurrence de plus en plus forte que les intérêts en présence sont les plus restreints possibles⁹²³. La décentralisation de la négociation collective en faveur de l'accord d'entreprise participe donc bien de ce mouvement. Dans la perspective du corporatisme d'entreprise, les intérêts économiques de la structure doivent être défendus prioritairement. L'employeur est garant de ce mouvement en mettant en place une organisation strictement hiérarchisée. Les salariés sont fortement incités à s'associer au corporatisme puisque défendre la pérennité de l'entreprise permet d'assurer leur intérêts propres. Lutter pour la sauvegarde de ces derniers est donc tout à fait conciliable avec le fait de lutter pour la défense de l'intérêt de l'entreprise. Celle-ci génère donc un intérêt collectif et une cohésion économique. Une représentation élue au niveau de l'entreprise sacralise cette cohésion et l'accord d'entreprise peut devenir, à ce titre, une arme véritable.

⁹²¹ Robert Cox, « Pour une étude prospective des relations de production », *Sociologie du Travail*, 1977, p. 135-136 : « *Le mode de relations sociales de production prédominant dans le secteur modernisé conditionne la forme de l'hégémonie. (...) le corporatisme d'entreprise suppose que les directions des entreprises (...) soient parvenues à constituer une enclave où développer des relations de coopération avec le syndicat maison, en garantissant à leurs ouvriers un statut préférentiel au regard de la sécurité d'emploi, des salaires et autres avantages* ».

⁹²² Gérard Adam, « Stratégies syndicales et types d'organisation », *Revue Française de Science Politique*, 1966, p. 852 : « *Au moment où les particularismes de la classe ouvrière étaient les plus accentués et où la conscience ouvrière se traduisait en termes d'« isolement culturel » et de « retranchement professionnel », le désir de retrouver une société où les valeurs ouvrières auraient leur place s'est exprimé dans la vision d'une gestion directe de chaque entreprise par les producteurs* ».

⁹²³ Alessandro Pizzorno, « Entre l'action de classe... », *op. cit.*, p. 130-131 : « *La restructuration du marché international après la Seconde Guerre mondiale et la forte expansion du commerce extérieur qui s'ensuivit, ont provoqué une implication croissante des économies capitalistes dans un système international interdépendant, et la constitution, à l'intérieur de chaque économie nationale, de deux secteurs, l'un exposé à la concurrence internationale (secteur compétitif) et l'autre non (secteur protégé). Ces deux secteurs et les deux types d'entreprises qu'ils engendrent ont des croissances de productivité différentes, et se trouvent ainsi avoir une capacité de rétribution différente de la force de travail nécessaire. Dans des conditions de marché de travail relativement favorables à l'offre, cela provoque un phénomène de glissement salarial (wage drift). Parfois les syndicats tentent de mettre en œuvre une politique de « solidarité salariale », en centralisant la politique contractuelle et en ajustant les demandes aux exigences de la compétitivité de l'économie nationale : c'est ce qu'ont essayé de faire les syndicats suédois ; ou bien ils cherchent à avoir une présence capillaire partout où on peut négocier des augmentations de salaire et donc partout où on peut décentraliser la structure de la représentation et de la politique contractuelle. Dans le premier cas, ils risquent de peu contrôler le glissement salarial ou de provoquer un durcissement bureaucratique, une perte de représentativité, des formes de collaboration qui aliènent la base, suscitent des protestations ou des actions non contrôlées de la base. Dans le second cas, la représentativité et la politique contractuelle dans l'entreprise acquièrent un plus grand poids, avec le risque d'une poussée d'anarchie salariale et/ou de corporatisme au niveau de l'entreprise* ».

L'entreprise n'a cessé de voir son importance grandir depuis plusieurs décennies. La loi du 20 août 2008 ne représente qu'une étape dans ce processus⁹²⁴. Il n'est cependant pas anodin de conditionner la représentativité syndicale à la présence au sein de la structure⁹²⁵. Pour les syndicats, s'imposer au niveau de la structure est une tâche compliquée qui comporte en outre le risque de dénaturer leur action. La défense d'intérêts professionnels⁹²⁶ est susceptible d'être diluée dans la défense des seuls intérêts de l'entreprise. Autrement dit, le « syndicalisme maison » peut prendre part dans un dialogue social dont le but est uniquement d'assurer le progrès économique⁹²⁷. C'est l'idée de « *syndicalisme d'entreprise* », même si ses implications sont diversement appréciées : est-il possible de défendre à la fois des intérêts professionnels et les intérêts économiques de l'entreprise⁹²⁸ ? Le corporatisme d'entreprise survient à partir du moment où les stratégies syndicales de revendications salariales s'éloignent du cadre de la logique néo-corporatiste et cessent d'être coordonnées⁹²⁹. Cela signifie que la revendication se fait alors uniquement dans le sens de l'intérêt collectif défendu.

⁹²⁴ Karel Yon et Sophie Bérout, « Réforme de la représentativité, pouvoir syndical et répression. Quelques éléments de réflexion », *Agone*, 2013, p. 173 : « *Au niveau constitutif, la loi de 2008 contribue à asseoir l'entreprise comme socle des relations professionnelles. En fondant la représentativité syndicale à tous les niveaux sur les seules élections pour les IRP, elle s'inscrit dans la continuité des réformes qui, depuis les lois Auroux, ont déplacé le centre de gravité des relations sociales du niveau national, professionnel et interprofessionnel, vers les entreprises* ».

⁹²⁵ Loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, JORF, 21 août 2008, Article 2 : « *Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants* ».

⁹²⁶ Daniel Vidal, « Politique et conjugaison : revendications et groupes professionnels en mai-juin 1968 », *Sociologie du Travail*, 1970, p. 238 : « (...) *en dehors des revendications d'ordre général que proposent les organisations syndicales quelles que soient les catégories considérées, chaque revendication particulière est référée à un groupe professionnel déterminé* ».

⁹²⁷ Karel Yon et Sophie Bérout, « Réforme de la représentativité... », *op. cit.*, p. 173 : « *Or, l'appréhension des problèmes à partir de ce cadre induit de nombreuses limites, tant pour penser les stratégies capitalistes que les stratégies syndicales. En outre, les nouvelles règles de représentativité ayant été essentiellement conçues dans l'optique de sécuriser la négociation collective, les syndicats s'y trouvent prioritairement dépeints comme des agents de négociation, des opérateurs du dialogue social agissant en interaction avec les employeurs, plutôt que comme des organisateurs du salariat insérés dans les collectifs de travail* ».

⁹²⁸ Jean-François Amadiou, « Vers un syndicalisme d'entreprise : d'une définition de l'entreprise à celle du syndicalisme », *Sociologie du Travail*, 1986, p. 247 : « *La dérive inscrite dans les faits vers le syndicalisme d'entreprise s'accorde à certains égards avec cette conception. Le développement d'accords d'entreprises négociés avec des représentants syndicaux, respectueux du cadre légal et conventionnel, est une simple forme de lutte syndicale pour la défense des intérêts matériels des salariés (...). De même, le renforcement du fait syndical dans l'entreprise, la présence dans les comités d'entreprise et conseils d'administration peuvent être mis au service d'une stricte défense professionnelle* ».

⁹²⁹ Noémie Delahaie, Jean-Marie Pernot et Catherine Vincent, « Stratégies syndicales et négociations salariales face à la crise de l'Europe », *Revue de l'Institut de Recherches Économiques et Sociales*, 2012, p. 52 : « *La limite de la stratégie de coordination vient du fait que, lorsqu'elle est pensée par le haut, elle se heurte immédiatement aux obstacles institutionnels et lorsqu'elle se déploie par le bas, comme dans le cas de la coordination sectorielle, la diversité des pratiques et des situations l'emporte sur la règle commune. (...) les études récentes montrent le peu*

Le corporatisme social est défini par sa capacité à toucher spécifiquement l'entreprise, à travers un mouvement de défense prioritaire des intérêts de celle-ci.

En dépit d'une définition simple en apparence, le corporatisme d'entreprise est un phénomène difficile à cerner. Est-il synonyme de fermeture et de défense unique d'intérêts particuliers ? Ou bien est-il synonyme de solidarité à l'échelle de l'entreprise⁹³⁰ ? Les mêmes doutes sur la nature égoïste⁹³¹ ou au contraire solidaire⁹³² du syndicalisme d'entreprise sont posés.

Ces doutes tendent à montrer que le corporatisme d'entreprise est très ambivalent et qu'il est au centre de débats majeurs pour le droit du travail.

B. Les perspectives

Plus l'entreprise est vue comme le niveau de référence pour faire face à la concurrence⁹³³ et plus le corporatisme d'entreprise, ainsi que le syndicalisme d'entreprise, sont interrogés à l'aune du respect de l'intérêt général. Les mouvements autogestionnaires au sein des entreprises sont-ils légitimes : « *La croissante diversification des « plus » en matière de rémunération résulte notamment de l'autonomie et des particularités affirmées par les entreprises elles-mêmes. Les « plus » ne sont pas seulement collections d'avantages au musée du « toujours plus » social ; ils sont aussi, sous l'impulsion notamment des conseils en rémunération, affirmation de la cohérence, de la culture, de la stratégie de l'entreprise* »⁹³⁴ ?

de coordination revendicative salariale (...) ce qui d'ailleurs entraînerait inéluctablement un risque de corporatisme d'entreprise ».

⁹³⁰ Jean-François Amadiéu, « Vers un syndicalisme d'entreprise... », *op. cit.*, p. 249 : « *Les représentations de l'entreprise (...) peuvent précipiter (...) vers l'isolement des groupes et l'aveuglement dans la défense des intérêts. Certaines peuvent conduire – autre acception du corporatisme – à des communautés élargies d'entreprise* ».

⁹³¹ Jean-Marie Pernot, « L'affiliation syndicale, le sens de la représentation syndicale », *Droit Social*, 2013, p. 307 : « *Il n'est pas sûr que la société dans son ensemble ni même les entreprises dans leur ensemble aient à gagner au développement d'un syndicalisme à la japonaise, intégré dans le « dialogue social maison » et fait, en réalité, d'une addition de corporatismes d'entreprises dépourvus de cohérence et d'idéologie commune* ».

⁹³² Jean-François Amadiéu, « Vers un syndicalisme d'entreprise... », *op. cit.*, p. 250 : « *(...) N'est-on pas (...) en présence d'un groupe social porteur d'un message d'intérêt général ?* ».

⁹³³ Jean-François Amadiéu, « Les tendances au syndicalisme d'entreprise en France : quelques hypothèses », *Droit Social*, 1986, p. 495. L'auteur est membre du Laboratoire de sociologie du travail et des relations professionnelles au Conservatoire national des arts et métiers (CNAM). Il résume l'esprit de la culture d'entreprise appliquée au syndicalisme. Les syndicats limitent leur action à la défense d'intérêts particuliers, dans un niveau de négociation restreint, pour faire face à des difficultés économiques et sociales.

⁹³⁴ Jean-Claude Javillier, « Fidélité et rémunération », *Droit Social*, 1991, p. 392.

Les doutes fusent dans un grand nombre de discours : bien commun et corporatisme d'entreprise sont difficilement conciliables. Ce dernier est présenté comme étant la plus grande menace possible pour l'adoption d'un modèle social européen⁹³⁵. Une telle démarche est, en tout état de cause, très difficile tant la conciliation des différents modèles existants apparaît comme un sacerdoce. Outre les aléas que sont l'essor du chômage et le vieillissement de la population, la diversité des modèles sociaux est effectivement importante et dangereuse⁹³⁶. Les droits de la négociation collective sont très variés selon les pays⁹³⁷. Il faut également composer avec le fait que la protection sociale peut être tournée vers un système d'imposition, comme en Angleterre, ou vers un système de cotisation, comme en France⁹³⁸.

Avant d'être textuellement identifié comme une menace sur le droit du travail par le Rapport Supiot, le corporatisme d'entreprise était déjà un phénomène jugé inquiétant par les différents acteurs du monde du travail. Dans le contexte de l'accord national interprofessionnel (ANI) de 1975, la peur de la primauté de l'accord d'entreprise se dévoile nettement. Cette peur émane surtout des syndicats qui, hormis la Confédération française démocratique du travail (CFDT), estiment que cette primauté risque d'enfermer leur action dans un cadre trop restreint et trop politisé. La négociation au niveau de la branche reste à ce titre le meilleur palliatif⁹³⁹.

⁹³⁵ Jean-Louis Validire, Le 14 février 2000, « L'émergence d'un modèle social commun freinée par le « micro-corporatisme » », *Le Figaro*, p. 7 : « *Les relations professionnelles peuvent évoluer en Europe selon plusieurs schémas. Le plus ambitieux, et le plus improbable, serait la montée en puissance d'une négociation au niveau européen, prévue par le traité de Maastricht, entre patronats et syndicats. Le plus réducteur est celui d'un « micro-corporatisme » dans lequel les accords ne se feraient qu'au niveau des firmes, réduisant à néant l'idée même d'espace social européen* ».

⁹³⁶ *Ibid.*, p. 6-7 : « *Autre pilier du socle sur lequel devrait se bâtir un hypothétique modèle social européen : le vieillissement de la population. Forte aujourd'hui de 375 millions d'individus, elle sera ramenée en 2030 à 363 millions, soit une diminution de 3,1 %, avec, circonstance aggravante, une augmentation de la population âgée. Les plus de 65 ans seront plus nombreux, alors que les actifs diminueront : le rapport entre eux passera de 49 % à 65 %. Avec des conséquences inéluctables sur la protection sociale, qu'il s'agisse des systèmes de retraite ou de l'assurance maladie* ».

⁹³⁷ *Ibid.*, p. 7 : « *Au nord de l'Europe, le système social-démocrate fondé sur de puissantes machines syndicales, une culture de respect du contrat signé. Au Sud, on pratique les relations bilatérales entre les employeurs et des syndicats peu implantés et mal reconnus. Le Royaume-Uni, quant à lui, ne reconnaît que l'accord d'entreprise. En Allemagne règne la cogestion, que patrons et syndicalistes voudraient exporter à travers un projet de statut de société anonyme européenne. À Berlin, on ne négocie qu'au sein des branches professionnelles. Alors qu'à Paris, on procède par accords interprofessionnels ou de branches. Bref, l'Europe est encore divisée sur le dossier* ».

⁹³⁸ *Ibid.* : « *Une disparité qui se manifeste également dans le domaine de la protection sociale. Deux systèmes cohabitent : celui adopté par les Anglais, qui est fondé sur l'impôt, celui plus familier aux Français, qui s'appuie essentiellement sur les cotisations prélevées sur les salaires* ».

⁹³⁹ Thierry Rochefort, « L'amélioration des conditions de travail à l'épreuve du système français de relations professionnelles : la négociation de l'accord interprofessionnel de 1975 », *Négociations*, 2013, p. 12 : « *Le syndicat reste encore comme un corps étranger dans l'entreprise. Les syndicats eux-mêmes, hormis la CFDT, s'en méfient par crainte d'un corporatisme d'entreprise qui échapperait à tout contrôle politique. Les syndicats préfèrent dans le système français faire pression sur l'État et organiser la négociation au niveau de la branche. Le système français dans cette période se caractérise selon Michel Crozier par le fait que « les leaders syndicaux*

Aussi, le corporatisme d'entreprise induit une organisation dans laquelle les intérêts des salariés sont bien trop éclatés pour être défendus efficacement⁹⁴⁰.

Freiner l'essor de l'entreprise apparaît nécessaire également dans le cadre de la formation professionnelle. Il faut valoriser un syndicalisme qui porte les revendications de tous les salariés. Le but est d'éviter que l'entreprise ait une place trop importante, notamment dans le processus de financement⁹⁴¹. Limiter le corporatisme d'entreprise est une étape essentielle pour maintenir l'intérêt général comme intérêt prioritaire.

Le corporatisme social, en tant que mouvement de défense prioritaire des intérêts de l'entreprise, accentue les fractures professionnelles, sociales et économiques.

Le corporatisme d'entreprise n'est pas la seule forme de corporatisme social à susciter de forts remous dans les discours.

Paragraphe 2 : La définition du corporatisme syndical, professionnel et de métier

En tant que groupes de pression, le syndicat, la catégorie sociale et la profession développent eux aussi une identité particulière (A). Cette dernière les place au centre d'interrogations fondamentales pour le droit du travail (B).

se souviennent que les seuls progrès décisifs que le mouvement ouvrier ait jamais faits ont été accomplis à l'occasion de bouleversements politiques et que leurs propres succès dépendent avant tout de la médiation du politique, et que le seul vrai pouvoir avec qui ils auront à se mesurer sera celui de l'État ».

⁹⁴⁰ Philippe Zarifian, « Le syndicalisme face à l'entreprise industrielle », *Sociologie du Travail*, 1985, p. 337 : « Tout d'abord, la forme entreprise — l'entreprise moderne — a bénéficié d'un investissement considérable depuis le début des années soixante-dix. Contre une interprétation « économique-corporatiste », il fallait imposer une entreprise objectivée, dépersonnalisée, fonctionnalisée ».

⁹⁴¹ Paul Santelmann, « Enjeux syndicaux. L'enlèvement de la formation professionnelle continue », *Revue de l'Institut de Recherches Économiques et Sociales*, 2007, p. 78 : « Il ne peut donc pas y avoir une réforme ambitieuse du système de FPC qui dédouanerait le monde du travail du développement des compétences professionnelles des moins qualifiés au-delà de leur appartenance à telle ou telle entreprise. Mais cette option n'est réaliste qu'au moyen de dispositifs prioritaires à financements ciblés qui impliquent les pouvoirs publics et les partenaires sociaux ».

A. Les fondements

Les syndicats ont pour but, depuis 1884, de défendre des intérêts professionnels, matériels et moraux. Cette mission a été affinée en une mission de défense de l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent⁹⁴². Ainsi, ils sont naturellement associés à la logique corporatiste⁹⁴³. Néanmoins, le « corporatisme syndical » est caractérisé à partir du moment où les intérêts de la profession deviennent prioritaires dans l'action syndicale⁹⁴⁴.

Les intérêts particuliers qui ont forcé l'essor de l'intérêt collectif de l'entreprise, censé pouvoir les défendre, sont très divers. Ils prennent souvent la forme de catégories sociales, comme les cadres⁹⁴⁵, ou de professions et de métiers. Ainsi, il existerait, à côté du corporatisme d'entreprise, un « *corporatisme professionnel* »⁹⁴⁶ et un « *corporatisme de métier* »⁹⁴⁷. Cela corroborerait la vision d'un corporatisme social fondé en partie sur l'esprit de classe sociale.

⁹⁴² *Recueil périodique et critique de jurisprudence, de législation et de doctrine. Année 1913*, Jurisprudence générale Dalloz, 1913, p. 40 : « *L'intervention d'un syndicat (...) est recevable, lorsque, d'une part, l'action civile du syndicat n'a pas pour objet de donner satisfaction aux intérêts individuels d'un ou plusieurs de ses membres, mais bien d'assurer la protection de l'intérêt collectif de la profession (...)* ». C'est ce qu'il ressort de la décision de l'arrêt du 5 avril 1913 des Chambres réunies, Syndicat national de défense de la viticulture française c/ Perreau.

⁹⁴³ Joseph Danel, « Le nouveau statut des délégués du personnel », *Droit Social*, 1940, p. 4 : « *Le présent décret (du 10 novembre 1939) marque donc une nouvelle victoire de la conception organique et, dans un certain sens, « corporative » du syndicat sur la conception individualiste et associationnelle qui voudrait le réduire à n'être qu'un instrument de lutte des classes* ».

⁹⁴⁴ Udo Rehfeldt, « L'échange politique difficile... », *op. cit.*, p. 336. L'auteur est alors membre du groupement d'intérêt public Mutations industrielles. Il met en avant certaines critiques faites à la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) dans les années 1950. Le syndicat italien était alors accusé de corporatisme. La CISL aurait en effet entretenu à ce moment-là des rapports bien trop étroits avec l'État et n'aurait cherché qu'à défendre les intérêts professionnels.

⁹⁴⁵ Jean Bonis, « Les cadres, l'entreprise et l'environnement », *Sociologie du Travail*, 1969, p. 243 : « *Les uns et les autres ont pour atout majeur la rareté relative de leur qualification individuelle, laquelle s'apprécie sur un véritable « marché du travail ». Les cadres prennent de plus en plus conscience de cette situation, d'où les tendances marquées à la professionnalisation corporatiste* ».

⁹⁴⁶ Michel Bauer et Élie Cohen, « La fin des nouvelles classes. Couches moyennes éclatées et société d'appareils », *Revue Française de Sociologie*, 1983, p. 287-288 : « *Mais le concept d'appareil n'opère pas seulement comme médiateur entre « situation professionnelle » et « mode d'inscription ». Dans la dynamique des « rapports de classe », il permet aussi de fonder l'homogénéité du groupe. (et par-delà, de l'ensemble des couches moyennes salariées) : homogénéité des emplois (polyactivité, relations hiérarchiques...) et homogénéité des agents qui occupent ces emplois. Le corporatisme professionnel, l'opportunisme politique et l'innovation culturelle de ces agents s'expliquent par leurs relations aux appareils et donc par leur inscription dans la dynamique des rapports sociaux. (...). Le corporatisme, par exemple, s'éclaire si l'on comprend que la défense de l'appareil devient une fin en soi : « Tout agent d'un appareil sait immédiatement que l'ensemble des caractéristiques de sa situation professionnelle (stabilité d'emploi, expérience de carrière, rémunération matérielle et symbolique, autorité, intérêt et variété de la tâche, extension des responsabilités...) est en rapport direct avec la puissance et la croissance de l'appareil lui-même » ».*

⁹⁴⁷ François Eyraud, Alain d'Iribarne et Marc Maurice, « Des entreprises face aux technologies flexibles : une analyse de la dynamique du changement », *Sociologie du Travail*, 1988, p. 63 : « *D'une manière plus générale, les transformations qui apparaissent dans cette entreprise se développent principalement — mais pas essentiellement*

Cependant, dans les faits, le corporatisme professionnel et le corporatisme de métier sont des phénomènes anciens. La loi Boulin étoffe le fonctionnement prud'homal en créant une section de l'encadrement⁹⁴⁸. La logique de classe sociale est de plus en plus forte, bien qu'historiquement toujours présente⁹⁴⁹, au cœur du conseil de prud'hommes. Le corporatisme professionnel, par cette distinction selon les catégories sociales qui s'affine progressivement, côtoie ainsi le corporatisme de métier au sein de l'institution⁹⁵⁰.

D'autres formes de corporatisme social peuvent être identifiées dans certaines entreprises. Par exemple, l'étude d'une PME dans la sous-traitance automobile révèle que le corporatisme de métier, fondé sur la spécialisation professionnelle, peut coexister avec un « *corporatisme de service* ». Celui-ci est fondé sur les spécificités des bureaux d'études ou de méthodes par rapport à celles des ateliers. Il peut également coexister avec un « *corporatisme de formation* », fondé sur les spécificités des corps dont sont issus les travailleurs⁹⁵¹.

Le corporatisme social peut correspondre à un mouvement de défense prioritaire des intérêts professionnels par un syndicat. Il peut correspondre également à la défense prioritaire d'intérêts professionnels par les acteurs eux-mêmes ou bien à la défense prioritaire d'intérêts d'une même catégorie sociale.

— dans le champ organisationnel. Logiquement associés au mode artisanal de sa production, on observe dans cette entreprise l'existence de « corporatismes » divers qui ont contribué au cours de son histoire à cloisonner ses « espaces de qualification et d'organisation » : corporatisme de métier (selon les spécialisations des ouvriers professionnels) (...).

⁹⁴⁸ Laurent Willemez, « Élire les juges... », *op. cit.*, p. 22 : « La loi de janvier 1979 (loi no 79-44 du 18 janvier 1979) et le décret d'application de mai 1979 « en vue de la première élection des membres des conseils de prud'hommes » (décret no 79-394 du 17 mai 1979)¹⁴ constituent une réforme majeure de l'institution prud'homale, en particulier parce qu'ils généralisent et homogénéisent l'institution sur l'ensemble du territoire et qu'ils créent une section propre pour l'encadrement ».

⁹⁴⁹ *Ibid.*, p. 12 : « Dès lors, et depuis 1848, les patrons élisent leurs représentants patrons et les ouvriers leurs représentants ouvriers. Cette séparation en deux corps électoraux, conduisant à deux élections différentes bien que se tenant au même moment et dans le même lieu, est perçue dès le milieu du XIX^e siècle comme rendant possible la figuration d'une lutte des classes ; elle consacre aussi la mise en œuvre d'une « séparation ouvrière », pensée comme l'expression de l'autonomie du monde ouvrier dans le choix de ses représentants ».

⁹⁵⁰ *Ibid.*, p. 24-25 : « Et ils font davantage encore, en créant une section de l'encadrement, où juges et justiciables ne sont plus réunis par une proximité de métier, mais par une identité de statut au sein de l'entreprise. Ces deux éléments de la réforme renvoient ainsi à un mode de représentation du monde du travail qu'on pourrait qualifier d'« infrasyndical » dans la mesure où est restaurée une légitimité corporative s'appuyant sur le métier ou le statut ».

⁹⁵¹ François Eyraud, Alain d'Iribarne et Marc Maurice, « Des entreprises... », *op. cit.*, p. 63 : « (...) corporatisme de services (bureau d'études, lancement, méthodes et atelier, pour ne retenir que la filière production), voire de formation (ingénieurs issus des Arts et métiers et ouvriers formés au centre d'apprentissage que possédait l'entreprise jusqu'au début des années soixante-dix). Ainsi, au lieu de fonctionner de manière interactive, le bureau d'études et l'atelier fonctionnaient selon leur propre logique : le premier, considérant avant tout l'entreprise comme « constructeur », voyait l'atelier comme un peu le prolongement du laboratoire d'essai où l'on teste le prototype en grandeur réelle. On retrouve ce même cloisonnement entre le lancement et l'atelier ».

Les enjeux sont nombreux autour des groupes de pression en droit du travail. Par exemple, les mouvements sociaux initiés par des cadres ou des techniciens sont-ils une dimension nécessaire du corporatisme⁹⁵² ?

Il convient de présenter l'étendue de ces enjeux afin de cerner tous les questionnements qu'entraîne le corporatisme social pour le droit du travail.

B. Les perspectives

Les discours font état de très nombreux retentissements lorsqu'est évoqué le lien entre corporatisme social et droit du travail. Il convient d'isoler les enjeux qui gravitent autour du corporatisme syndical (1) de ceux qui gravitent autour du corporatisme professionnel et du corporatisme de métier (2).

1. Les enjeux du corporatisme syndical

Le corporatisme syndical consiste bel et bien en une défense d'intérêts particuliers. Dès lors, il est logique qu'il soit autant loué que dénoncé. Loué d'abord, car porter les revendications d'une catégorie d'individus, n'est-ce pas là assurer l'équilibre des forces sociales en présence⁹⁵³ ? La dimension corporatiste dans l'action syndicale est non seulement inévitable, mais également très précieuse. La disponibilité au service de l'intérêt collectif démontre une forme de solidarité⁹⁵⁴. D'ailleurs, le corporatisme social s'incarne dans l'idée solidaire, au-delà

⁹⁵² Marc Maurice, « Le déterminisme technologique dans la sociologie du travail (1955-1980). Un changement de paradigme ? », *Sociologie du Travail*, 1980, p. 32 : « On peut alors se demander si les revendications « qualitatives » de la « nouvelle classe ouvrière » ne traduisent pas aussi bien le corporatisme de certaines catégories de techniciens ou de cadres, influencées tout autant par l'idéologie du « professionnalisme » que par celle du « syndicalisme » ».

⁹⁵³ Michel Wieviorka, « Les « effets pervers » de Raymond Boudon », *Sociologie du Travail*, 1981, p. 332-333 : « Les responsables syndicalistes n'ignorent évidemment pas cette dimension corporatiste de la syndicalisation, et ils y voient souvent un problème. Mais comment ne pas souligner, en opposition à Boudon, que l'action syndicale est aussi, et avant tout, une action conflictuelle mettant en cause les orientations d'un système social, le refus d'une domination (...) ? »

⁹⁵⁴ Joël Michel, « Le syndicalisme : horizon sans grandeur ? », *Vingtième Siècle. Revue d'Histoire*, 1998, p. 31 : « À ce stade, s'il faut vraiment définir l'engagement syndical, on y verra avant tout une disponibilité envers sa classe, ou plus exactement envers son groupe professionnel, tant le corporatisme est une dimension essentielle et spontanée de la solidarité, envers ceux que l'on reconnaît comme les siens en tout cas ».

même de l'action syndicale. La solidarité fonctionne bien sur une logique d'inclusion de certains individus et d'exclusion de certains autres, qu'elle soit jugée positive ou négative : « *Or le groupe fraternel, la fraternité en acte se construit en se délimitant, son contenu, sa signification se définissent en fonction de l'ampleur du cercle fraternel ; les objectifs du groupe ou du mouvement sont déterminés par les limites du cercle des « frères », plus ou moins nombreux, auxquels on reconnaît cette qualité. Autrement dit une fraternité a ses élus et ses exclus, elle connaît cette tension du fermé et de l'ouvert, de l'exclusion et de l'inclusion, dont de bons analystes ont parlé à propos du corporatisme, lequel est du reste une des figures de la fraternité, et peut-être moins négative qu'on l'a dit* »⁹⁵⁵.

L'action syndicale, par exemple celle menée par la CGT, est forcément un combat d'avant-garde puisqu'elle induit la défense d'intérêts économiques, mais également moraux, matériels et professionnels au nom de tout un groupe de salariés⁹⁵⁶. En outre, l'action syndicale, même si elle est jugée corporatiste, ne remet pas en cause la recherche du bien commun. Par exemple, l'action de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) est tournée vers la défense des intérêts professionnels. Mais cela n'empêche pas le syndicat d'avoir une volonté de défense générale des travailleurs, car il est bien conscient des enjeux politiques⁹⁵⁷.

Néanmoins, le corporatisme syndical inquiète. Afin de le mesurer, l'action de certaines organisations, comme la CGT ou les syndicats Solidaires, unitaires, démocratiques (SUD), est de plus en plus régulièrement questionnée⁹⁵⁸. Le phénomène est présenté comme un risque sociétal majeur. En effet, l'Église catholique⁹⁵⁹ invite solennellement les partenaires sociaux à

⁹⁵⁵ Jean-Maurice Verdier, « Syndicalisme et fraternité », *Droit Social*, 1990, p. 128.

⁹⁵⁶ Lucien Febvre, « Quatre leçons sur le syndicalisme français (Août-Septembre 1919 et été 1920) », *Le Mouvement Social*, 2012, p. 35 : « *Fonction et but : [ils sont] définis par [les] statuts. Elle groupe les salariés pour la défense de leurs intérêts moraux et matériels, économiques et professionnels. Définition qui exclut tout corporatisme étroit. Ceci [est] encore précisé par le paragraphe suivant : « Elle groupe en dehors de toute école politique tous les travailleurs conscients de la lutte à mener pour la disparition du salariat et du patronat »* ».

⁹⁵⁷ Marc Maurice, « L'évolution de la CFTC », *Sociologie du Travail*, 1965, p. 83. L'auteur est alors doctorant en sociologie à l'Université de Tours. Il réfute l'idée que la CFTC ait une logique corporatiste. Le syndicat est caractérisé par une volonté de rassemblement et d'ouverture, notamment à l'égard de tous les travailleurs chrétiens.

⁹⁵⁸ Dominique Andolfatto et Marnix Dressen, « Nouvelles règles de représentativité syndicale et de négociation collective à la SNCF », *Travail et Emploi*, 2012, p. 82 : « *Comme leurs organisations syndicales, les cheminots ont aussi le sentiment de se heurter à une intransigeance croissante de la direction de la SNCF et du pouvoir politique qui paraît encourager ce raidissement. Ce dernier affiche sa détermination à balayer les freins à la « modernisation » des relations sociales en général et au sein de la SNCF en particulier, et à assouplir les résistances des syndicats, notamment celles de la CGT et de Sud, réputés arc-boutés sur la défense « d'archaïsmes », qui plus est « corporatistes » et « égoïstes » selon des stéréotypes que l'on peut juger éculés* ».

⁹⁵⁹ *Catéchisme de l'Église Catholique*, 2430 : « *La vie économique met en cause des intérêts divers, souvent opposés entre eux. Ainsi s'explique l'émergence des conflits qui la caractérisent. (...) (...) on s'efforcera de réduire ces derniers par la négociation qui respecte les droits et les devoirs de chaque partenaire social : les*

adopter, en tout temps, une logique de défense de tous les salariés. Cette logique doit nécessairement être dépolitisée et respectueuse de l'intérêt général : « À cet égard, au-delà de ses fonctions défensives et revendicatives, le syndicat doit participer à « la bonne organisation de la vie économique » et à l'éducation de la conscience sociale des travailleurs, afin qu'ils se sentent parties prenantes dans la construction du bien commun universel. Les syndicats doivent vaincre les tentations du corporatisme, savoir s'autoréglementer et peser les conséquences de leurs choix par rapport à l'horizon du bien commun »⁹⁶⁰. Concrètement, le syndicalisme facilite-t-il vraiment la création d'espaces professionnels fermés et fondés sur l'exclusion⁹⁶¹ ?

Le corporatisme syndical peut effectivement révéler un certain mépris pour l'intérêt général⁹⁶². Une grève à la RATP eut lieu en 1992 et fut lancée par quatre syndicats en réponse à la suppression d'une prime de sécurité pour les chauffeurs. La direction estima que ce mouvement était typique du corporatisme syndical et contribuait à diminuer la force du service public⁹⁶³. Le corporatisme syndical, défense prioritaire d'intérêts particuliers, est alimenté par le corporatisme d'entreprise. Il contribue à discréditer un syndicalisme jugé, par conséquent, incapable de représenter tous les salariés⁹⁶⁴. Aussi, certaines voix font du corporatisme syndical le marqueur de la division des travailleurs⁹⁶⁵. Menace sur « l'avenir du

responsables des entreprises, les représentants des salariés, par exemple des organisations syndicales, et, éventuellement, les pouvoirs publics ».

⁹⁶⁰ Laurent Gamet, « L'Église catholique, le travail et les travailleurs », *Droit Social*, 2018, p. 295.

⁹⁶¹ Jean-Michel Denis, « Le syndicalisme autonome face à la construction européenne : quelles menaces ? Quelles perspectives ? Réflexion à partir d'un cas particulier : l'union syndicale groupe des dix », *Droit Social*, 2001, p. 528. L'auteur est maître de conférences à l'Université de Marne la Vallée. Il étudie le Groupe des dix, une union de dix syndicats autonomes fondée en 1981. Il s'intéresse notamment à l'action du syndicat SUD-PTT (Postes, télégraphes et téléphones) qui a rejoint l'union en 1989. Cette action serait caractérisée, entre autres, par une volonté de rejeter toute tentation corporatiste en asseyant une base syndicale très large.

⁹⁶² Denis Clerc, « Jean-Marc Daniel ou l'angélisme de la concurrence », *L'Économie Politique*, 2015, p. 96. L'auteur est le fondateur du journal *Alternatives Économiques*. Il présente la théorie défendue par Jean-Marc Daniel dans son livre *L'État de connivence. En finir avec les rentes*. Pour ce dernier, le syndicat est un organisme purement corporatiste en ce qu'il défend les avantages des salariés représentés au mépris de toute autre considération.

⁹⁶³ Philippe Moreau, Le 25 novembre 1992, « Le président de la RATP dénonce un corporatisme syndical », *Les Échos*, p. 2-3 : « Hier, devant l'Association des journalistes ferroviaires (AJF), le président de la RATP a fustigé le syndicalisme de type « putschiste » pratiqué par certaines organisations qui « n'analysent les choses qu'en termes de rapports de forces, de vainqueur-vaincu, sans respect du service public » ».

⁹⁶⁴ Jean-Marie Pernot, « La loi du 20 août 2008 et la portabilité des suffrages », *Revue de Droit du Travail*, 2011, p. 429 : « Si l'on convient qu'il existe bien des identités collectives non réductibles à une juxtaposition de visions d'entreprise, alors les dispositifs qui assignent entièrement le syndicat à l'établissement ou à l'entreprise érodent la possibilité de remplir effectivement leur fonction représentative. Assigné à la logique de l'entreprise, le syndicalisme n'assure plus en son sein que la cohabitation de micro corporatismes qui n'ont pas autre chose en commun que le partage d'une étiquette devenue vide de signification ».

⁹⁶⁵ Le 23 juin 1998, « Corporatisme de gauche », *Les Échos*, p. 64 : « Ils s'inscrivent ici en rupture complète avec une tradition syndicale qui a toujours dénoncé les corporatismes comme une menace pour la solidarité de la classe ouvrière, le signe d'un triomphe des égoïsmes sur l'intérêt général ».

syndicalisme »⁹⁶⁶, le corporatisme ne pourra disparaître que si la défense de tous les salariés devient un objectif universel. Dans cette optique, les unions syndicales demeurent les meilleures armes, faisant de la question de la représentativité syndicale et du monopole de négociation le cœur du débat autour du corporatisme syndical⁹⁶⁷.

Le corporatisme syndical interroge les rapports entre l'État et les organisations. Il s'agit d'un phénomène ancien⁹⁶⁸. La politisation des syndicats provient notamment d'une reconnaissance institutionnelle tardive des organisations dans les entreprises⁹⁶⁹. Faut-il alors donner plus de latitude aux organisations ? Le syndicalisme autonome valorise une action libre, car affranchie du critère de représentativité, et directe, car encore plus proche des aspirations de ses membres. Peut-il servir de modèle ? Les syndicats ont-ils besoin eux aussi d'une certaine autonomie⁹⁷⁰ ? Le corporatisme syndical est un phénomène qui déchaîne les passions contradictoires dans les discours⁹⁷¹. Pourtant, le corporatisme peut constituer une clé de lecture sérieuse des évolutions des syndicats et des entreprises⁹⁷².

⁹⁶⁶ Gérard Aschieri, François Chérèque, Jean-Claude Mailly *et al.*, « Questions sur l'avenir du syndicalisme », *Mouvements*, 2006, p. 119. Respectivement secrétaire général de la Fédération syndicale unitaire (FSU), de la CFDT, de FO et de la CGT, les quatre personnalités ont été invitées par la revue à répondre aux quatre mêmes questions. L'une d'entre elles porte sur les divisions syndicales. À cet égard, Bernard Thibault milite pour un syndicalisme « *rassemblé* », libéré de tout corporatisme et pouvant servir à la défense de tous les salariés.

⁹⁶⁷ Tiennot Grumbach, « Monopole syndical, contenu et négociation des accords de méthode », *Droit Social*, 2006, p. 328 : « *La représentativité des syndicats et le monopole de négociation qui s'en déduit restent un socle indispensable pour les unions de syndicats et nos confédérations. Sans l'esprit et les valeurs de la solidarité intersyndicale, ce serait le corporatisme et les intérêts particuliers des travailleurs les mieux nantis qui se manifesteraient au sein des entreprises et des groupes, sans prendre en compte ceux des travailleurs de la sous-traitance et des travailleurs précaires des multiples catégories* ».

⁹⁶⁸ Félix Paoli, « L'habilitation des syndicats médicaux », *Le Droit Ouvrier*, 1929, p. 89. Pour l'auteur, médecin, la dimension corporatiste disparaît du syndicalisme à partir du moment où l'intérêt général prend le pas sur les intérêts collectifs.

⁹⁶⁹ Daniel Labbé, « Nouvelles technologies, exclusion et insertion dans l'industrie automobile », *Droit Social*, 1992, p. 588 : « *La reconnaissance de la section syndicale d'entreprise a un peu plus de vingt ans d'existence. L'attitude des employeurs a, bien sûr, été déterminante pour faire du syndicat un corps étranger. Et, naturellement, comme la plupart des acteurs sociaux, le syndicat s'est plus souvent tourné vers l'État que vers l'entreprise* ».

⁹⁷⁰ Nicolas Farvaque, « L'UNSA et la quête de la représentativité : s'implanter dans les entreprises, avant et après la loi du 20 août 2008 », *Revue de l'Institut de Recherches Économiques et Sociales*, 2016, p. 35 : « *L'autonomie peut en effet être perçue par endroits comme synonyme de corporatisme, comme nous l'avons vu plus haut. Le lien entre le « bas » et le « haut » peut ainsi parfois être très ténu. L'autonomie plus ou moins fortement revendiquée des fédérations et syndicats au sein de l'Unsa peut conduire certains à rechercher avant toute chose une représentativité locale (branche ou entreprise). Cela s'illustre par certaines formes possibles de résistance devant ce qui est un instrument du processus de rationalisation, à savoir la dénomination des sections* ».

⁹⁷¹ Ivan Sainsaulieu, « La Fédération Solidaires unitaires démocratiques des PTT (SUD-PTT) : creuset d'une contestation pragmatique », *Revue Française de Science Politique*, 1998, *passim*. Alors docteur de l'Institut d'Études Politiques de Paris, l'auteur ne pense pas que la Fédération SUD-PTT adopte une action uniquement corporatiste. Elle serait bien plus complexe et bien plus tournée vers l'intérêt général qu'il n'y paraît.

⁹⁷² Jean-François Amadiou, « Les tendances... », *op. cit.*, p. 495 : « *Nous procéderons en premier lieu à un rappel empruntant au droit et à la sociologie qui permettra de jauger les ambitions hégémoniques de l'entreprise comme espace professionnel pour les travailleurs, espace de négociation, espace social enfin, c'est-à-dire comme*

Il convient maintenant d'exhumer des discours les enjeux qui incombent au corporatisme professionnel ainsi qu'au corporatisme de métier.

2. Les enjeux du corporatisme professionnel et du corporatisme de métier

Le système de formation professionnelle permet de mettre en avant l'ambiguïté du corporatisme professionnel et du corporatisme de métier, mais également du corporatisme social dans sa globalité.

L'apprentissage perpétue le modèle corporatif initial. Il repose sur la volonté de construire une identité propre de façon précoce et progressive. De ce fait, le statut et l'identité professionnelle sont déterminés très tôt par l'enseignement de valeurs sociales, matérielles et morales⁹⁷³. La reprise de l'appellation de « *corporations de métiers* », pour caractériser cette formation initiale, est donc loin d'être anodine. Cependant, ce genre de déterminisme professionnel et social fige la mobilité et rend tout le système de formation professionnelle continue aussi nécessaire que fragile⁹⁷⁴. Les « *traditions corporatistes* »⁹⁷⁵ de l'apprentissage, issues de l'Ancien Régime, créent des rigidités typiques du corporatisme social. En effet, la mobilité professionnelle horizontale, via la formation professionnelle continue, est rendue très difficile par l'exigence de qualification professionnelle que certains secteurs peuvent mettre en

communauté (...). Le terrain ainsi décrit s'avère suffisamment fertile pour voir germer une forme de syndicalisme d'entreprise ».

⁹⁷³ Paul Santelmann, « Refonder un système de formation promotionnelle pour les moins qualifiés », *Droit Social*, 2003, p. 501 : « *L'usage de la formation professionnelle pour les adultes est objectivement conditionné par les opportunités d'évolution professionnelle en cours de vie. Une société où les destins et les statuts professionnels de chacun sont déterminés très tôt concentre la transmission des savoirs et la construction des identités en début de vie et ne s'embarrasse pas de démarches déstabilisatrices favorisant ensuite les passerelles entre groupes sociaux et professionnels. Les corporations de métiers appartiennent à ce modèle et font de l'apprentissage un cursus long intégratif et identitaire. Les systèmes sociaux hautement hiérarchisés dans le champ du travail (mais bien souvent l'organisation du travail est en osmose avec le système social) optent également pour une sélection précoce des élites et des groupes subalternes qui s'organise par et dans le système éducatif initial ».*

⁹⁷⁴ *Ibid.*, p. 503 : « *Cette tendance a eu deux effets majeurs (quelquefois simultanés) : le renforcement des corporatismes (secteur public et para-public) ou la démotivation des salariés les plus anciens (développement des carrières en cul-de-sac) ».*

⁹⁷⁵ *Ibid.*, p. 510 : « *En l'absence d'une tradition social-démocrate enracinée, d'un syndicalisme réformiste fort et d'un dialogue social productif, la société française a plutôt été marquée par une absence de débat « doctrinal » en matière de formation d'adultes et une propension à laisser les traditions corporatistes ou les hauts fonctionnaires s'emparer du sujet avec les limites décrites dans cette contribution ».*

place dans le cadre de la formation initiale. La volonté de ces derniers de défendre leurs prérogatives attise des « *clivages corporatistes* »⁹⁷⁶ qui font rage.

Comment alors permettre au système de formation professionnelle de sortir de l'ornière corporatiste ? L'identité professionnelle induit une fierté individuelle et une solidarité collective. Mais elle a également des travers. Elle peut pervertir une « *culture du métier* » et entraîner les blocages qui viennent d'être présentés⁹⁷⁷. Renforcé par le corporatisme syndical⁹⁷⁸, le corporatisme attaché à la formation professionnelle ne peut disparaître que si une réforme d'ampleur est menée. Ses modalités sont discutées, mais quelques pistes émergent : valoriser l'attrait de professions dévalorisées est une première étape. Il faut ensuite permettre aux travailleurs qui empruntent ces voies de bénéficier d'une stabilisation rapide de leur situation par l'octroi d'un emploi pérenne⁹⁷⁹. De la sorte, ils pourront valoriser rapidement et efficacement leurs compétences et prétendre à des formations qualifiantes ultérieurement⁹⁸⁰.

Les discours révèlent donc que les deux figures du corporatisme sont étroitement liées par des notions qui sont centrales pour l'avenir du droit du travail. La notion principale est celle d'identité professionnelle. Qu'elle s'applique à un métier⁹⁸¹ ou à l'entreprise, l'identité professionnelle fonde l'action syndicale et les mouvements sociaux⁹⁸². Les références à

⁹⁷⁶ *Ibid.*, p. 508 : « Une autre considération est à prendre en compte dans cette question : celles et ceux qui n'ont pas bénéficié d'une longue scolarité, s'ils veulent « bouger » professionnellement à mi-carrière doivent souvent opérer une rupture avec leur appartenance professionnelle et se « resocialiser » dans une nouvelle catégorie professionnelle ou un nouveau milieu professionnel. Ce défi n'est pas le moindre dans notre société très marquée par les clivages catégoriels et corporatistes, il est souvent d'ordre social et culturel et plus faiblement technique ou cognitif ».

⁹⁷⁷ *Ibid.*, p. 503 : « Les mutations managériales qui ont tenté de réduire les cultures et les identités de métiers au profit de conceptions organisationnelles « rationalistes » ont également concouru à la dévalorisation des acquis des salariés expérimentés ».

⁹⁷⁸ *Ibid.*, p. 511 : « La crainte de voir l'enseignement technique et professionnel inféodé aux intérêts du patronat est d'ailleurs une constante qui a marqué les politiques éducatives, mais aussi le point de vue syndical sans que puisse surgir l'alternative d'une formation au service des seuls intérêts des travailleurs ».

⁹⁷⁹ *Ibid.*, p. 508 : « Sur la base de cette approche des mobilités, au moins trois dynamiques, dans le champ des relations sociales de travail, peuvent être enclenchées : 1. des démarches de professionnalisation des emplois dévalorisés (formalisation des connaissances et compétences qui y sont mobilisées) ; 2. un effort de professionnalisation des salariés qui tiennent ces emplois consistant à valider leurs compétences acquises (VAE) et à les perfectionner professionnellement ; 3. des démarches de formations qualifiantes destinées aux personnes ayant un bagage scolaire faible fondées sur leurs acquis expérimentiels ».

⁹⁸⁰ *Ibid.* : « Un tel système est un élément fort de la démocratie sociale dans la mesure où il tend :

- à compenser les déterminismes professionnels, sociaux et culturels de début de vie (origine sociale, familiale, géographique, etc.) ; - à réduire les clivages professionnels traditionnels (corporatismes, division du travail, clivages et replis catégoriels, conservatismes) et à favoriser le mélange des cultures techniques et professionnelles ; - à consolider la confiance des salariés dans leurs aptitudes à évoluer, mais aussi à mieux évaluer leurs propres compétences et donc à être plus vigilants sur la reconnaissance (notamment salariale) de celles-ci ; (...) ».

⁹⁸¹ Bernard Zarca, « Identité de métier et identité artisanale », *Revue Française de Sociologie*, 1988, *passim*.

⁹⁸² Bruno Mahouche, « Les origines de la grève des PTT de l'automne 1974 », *Revue de l'Institut de Recherches Économiques et Sociales*, 2006, p. 80 : « Malgré la diversité des situations de travail, certains aspects du cadre

l'identité professionnelle peuvent servir à cerner le corporatisme en France. De son étude dépend la compréhension de l'état de la démocratie sociale en France⁹⁸³.

L'identité professionnelle s'expose malgré tout au risque d'être uniquement individuelle. Chaque intérêt collectif se crée sur une base catégorielle ou professionnelle⁹⁸⁴. Ce phénomène naturel est appelé « *professionnalisation* »⁹⁸⁵. Il peut conduire certains groupes professionnels à la fermeture sociale et économique et entraîner des conséquences néfastes à tout point de vue. La priorité est alors donnée à l'intérêt collectif au détriment de l'intérêt général⁹⁸⁶. Les mécanismes de repli identitaire de certains ouvriers auraient, par exemple, renforcé le syndicalisme d'entreprise⁹⁸⁷, et par conséquent le corporatisme d'entreprise dans sa globalité. Des solutions existent pourtant. Par exemple, des mesures de promotion et de progression sont envisagées afin d'éviter des crispations catégorielles de la part des cadres. Concrètement, il s'agit de mesures de valorisation du mérite ou de mesures d'évolution vers un autre service. L'ambition est de briser toute revendication commune de type catégorielle et corporatiste⁹⁸⁸. Ainsi, la logique de qualification laisse davantage de place à une logique de

institutionnel des PTT avaient permis de forger une identité collective propre aux agents des PTT comportant à la fois une part de corporatisme et une dimension politique importante. La cohésion sociale qui s'en est dégagée, préalable à l'action collective, a permis à une majorité d'entre eux de s'identifier à ce conflit et d'éprouver le désir d'y participer ».

⁹⁸³ Claire Lemercier, « La France contemporaine : une impossible société civile ? », *Revue d'Histoire Moderne et Contemporaine*, 2005, p. 176 : « *S'il existe une sous-discipline appelée sociologie des professions, elle est souvent a-historique et prend comme données les formes de reconnaissance contemporaines : un dialogue avec les historiens du corporatisme serait sans doute particulièrement fécond. Aller ainsi au bout de la réflexion sur le statut du métier ou de la profession dans l'histoire du corporatisme permettrait enfin d'éviter toute vision idyllique ou « naturelle » de la société civile, en soulignant qu'intérêts et identités n'y sont jamais donnés d'avance* ».

⁹⁸⁴ Philippe Corcuff, « Le catégoriel, le professionnel et la classe. Usages contemporains de formes historiques », *Genèses*, 1991, p. 56 : « *Nous envisagerons, comme la tradition de l'anthropologie cognitive durkheimienne nous y invite, les catégories, les professions et la classe comme des modes collectifs de classification, divisant le monde social selon des principes différents et constituant par là-même des repères cognitifs pour l'action* ».

⁹⁸⁵ Marc Maurice, « Professionnalisme et syndicalisme », *Sociologie du Travail*, 1968, p. 255.

⁹⁸⁶ Jean-Paul Barrière, « La professionnalisation : présentation historiographique et bibliographique », in Jean-Paul Barrière et Hervé Leuwers (dir.), *La construction des professions juridiques et médicales. Europe occidentale XVIII^e-XX^e siècle*, Presses universitaires du Septentrion, 2020, p. 17-32, p. 17 : « *Elle se définit par l'émergence, dans les pays industrialisés, au cours des deux derniers siècles, et tout particulièrement dans les années 1850-1950, de groupes socioprofessionnels à l'accès contrôlé, sinon fermé, et ayant la volonté d'imposer une reconnaissance publique, implicite ou pas, de leur compétence, au besoin en écartant des groupes concurrents* ».

⁹⁸⁷ Bernard Ganne, « Conflit du travail et changement urbain : transformation d'un rapport local », *Sociologie du Travail*, 1983, p. 131. L'auteur est sociologue au sein du Groupe lyonnais de sociologie industrielle. Il évoque la situation syndicale au cœur du site d'Annonay lors d'un mouvement social en 1974. Pour lui, le syndicalisme d'entreprise régnant provient en partie de comportements de type corporatiste des ouvriers CGT du site.

⁹⁸⁸ Michel Bonetti et Vincent de Gauléjac, « Condamnés à réussir », *Sociologie du Travail*, 1982, p. 409 : « *Le statut de salariés met les individus en situation de concurrence sur le marché du travail dans un rapport individualisé à l'employeur. (...) Les perspectives de promotion que peuvent avoir les individus appartenant à la même catégorie sociale où les membres d'un groupe de travail les empêchent de s'identifier aux intérêts collectifs de cette catégorie ou de ce groupe* ».

compétence⁹⁸⁹. Cette tendance à la « *mobilité* »⁹⁹⁰ peut empêcher l’empiètement des intérêts particuliers sur l’intérêt général. La notion peut apporter un éclairage sur certaines données du droit du travail⁹⁹¹.

L’identité professionnelle peut également être de nature collective. Dans cette perspective, une deuxième notion rattachable au corporatisme prend toute sa substance, celle de solidarité. À titre d’exemple, les acteurs du secteur de la métallurgie reconnaissent volontiers que l’identité professionnelle est une valeur et un héritage⁹⁹². La naissance d’un intérêt collectif entre tous les corps de métiers débouche sur des valeurs de respect et de valorisation mutuels, bien loin de l’idée d’exclusion⁹⁹³. Symbole de liberté et de démocratie⁹⁹⁴, permettant à un groupe d’établir un « *entre-soi* » nécessaire pour cerner ses problèmes et proposer des solutions⁹⁹⁵, le corporatisme est intrinsèquement lié à la solidarité⁹⁹⁶.

L’identité professionnelle collective et la solidarité font (re)vivre des valeurs qui feraient de certains groupes professionnels de véritables communautés. C’est la troisième notion centrale pour la compréhension des idées corporatistes en droit du travail. La communauté est

⁹⁸⁹ *Lexique de Sociologie, op. cit.*, p. 58 : « Dans une conception (...) générale, elle peut être définie comme la « capacité à tirer parti de ses talents pour apprendre » ».

⁹⁹⁰ Michel Bonetti et Vincent de Gauléjac, « Condamnés... », *op. cit.*, p. 410.

⁹⁹¹ Françoise Piotet, « Coopération et contrainte. À propos des modèles d’Aoki », *Revue Française de Sociologie*, 1992, p. 598. L’auteure est chercheuse au Centre de sociologie du travail et de l’entreprise au CNAM au moment d’écrire cet article. Dans ce dernier, elle détaille et analyse la théorie de la firme de l’économiste japonais Masahiko Aoki. Selon cette théorie, l’entreprise est fondée sur un modèle américain, basé sur la hiérarchie ou bien sur un modèle japonais, basé sur la coordination. En tout état de cause, Aoki fait de la mobilité, autrement dit de la capacité d’adaptation des travailleurs, la meilleure arme contre les corporatismes. Il pense que la rotation des travailleurs empêche ces derniers de s’identifier prioritairement aux intérêts de leur profession (corporatisme de métier) ou de leur organisation (corporatisme d’entreprise). Ils ne peuvent donc pas adopter des revendications en conséquence. Ainsi, Aoki fait de la mobilité la solution au corporatisme social, en d’autres termes aux « *revendications particularistes incompatibles avec l’objectif d’organisation générale* ».

⁹⁹² Michel Pinçon et Paul Rendu, « Un ouvrier désenchanté », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 1986, p. 94 : « Mais il ne s’agit pas seulement de revendiquer un passé prestigieux et la mémoire d’aïeux habiles. Ces savoir-faire ont encore l’occasion de se concrétiser dans des réalisations dont on tire quelque orgueil ».

⁹⁹³ *Ibid.* : « Et, dans ce domaine, il n’y a pas de corporatisme, d’esprit de chapelle : on associe volontiers les autres corps de métier dans les éloges et l’admiration pour le travail bien fait et la maîtrise professionnelle ».

⁹⁹⁴ Stéphane Olivesi, « De la démocratie en entreprise. Entretien avec Marc Blondel », *Politiques de Communication*, 2014, p. 147. Le secrétaire général de FO, interrogé par Stéphane Olivesi, estime que la liberté syndicale est révélatrice de corporatisme. Pouvoir fonder et représenter un intérêt collectif par la création d’un syndicat est de ce ressort. Pour Marc Blondel, cette prérogative est bénéfique.

⁹⁹⁵ Didier Leschi, « La construction de la légitimité d’une grève : le rôle des Assemblées Générales de la gare de Lyon », *Sociologie du Travail*, 1997, p. 518. L’auteur est sociologue et travaille au Laboratoire d’analyse des systèmes politiques à l’Université de Paris X. Pour lui, l’action de la Fédération générale autonome des agents de conduite est positive. Le syndicat propose une défense corporatiste de l’intérêt de ses membres. Le corporatisme syndical permettrait d’adopter une défense concrète et ajustée aux besoins de la catégorie représentée.

⁹⁹⁶ Le 23 juin 1998, « Corporatisme de gauche », *op. cit.*, p. 64 : « À ceux qui prétendent opposer l’égoïsme corporatif à la solidarité, ils rétorquent que c’est dans la corporation que se manifeste le premier éveil d’une conscience solidaire (...) ».

en capacité d'intégrer la logique de classe⁹⁹⁷ et sous-entend une certaine propension à l'autogestion : « *Appliquées aux professions, les multiples formes que peut prendre le pluralisme juridique reposent toutes sur un point commun qui est cette recherche d'une autorégulation par une communauté professionnelle pouvant s'estimer plus apte et plus légitime à définir elle-même le cadre juridique de son fonctionnement* »⁹⁹⁸.

⁹⁹⁷ Denis Ségrestin, « Les communautés pertinentes de l'action collective : canevas pour l'étude des fondements sociaux des conflits du travail en France », *Revue Française de Sociologie*, 1980, p. 198 : « *L'originalité de la communauté-société est aussi que, comparée à la communauté professionnelle ou à la communauté-groupe, elle apparaît moins nettement centrée sur le travail et sur la collectivité de travail. C'est sa définition même qui le veut. Mais il n'est pas sûr qu'il soit possible d'en tirer des conclusions très avancées sur le fait que la communauté-société constituerait un indice de la désolidarisation entre le mouvement social et les structures de la production* ».

⁹⁹⁸ Stéphane Brissy, « L'autorégulation... », *op. cit.*, p. 137.

Conclusion du Chapitre 2

Il était nécessaire d'extraire des discours portant sur le corporatisme social dans le droit du travail un ensemble de caractéristiques fréquemment mises en avant. Car l'ambition portée par ce chapitre était bien d'établir une définition du phénomène qui convenait spécifiquement au contexte du droit du travail. En effet, la seconde partie de cette étude repose sur l'étude des données du droit du travail au prisme des idées corporatistes. Or, pour comparer efficacement discours et données liées à la même discipline, la définition initiale du corporatisme social était bien trop générale.

Ainsi, le corporatisme social en droit du travail est un phénomène qui voit les acteurs sociaux circonscrire la revendication de prérogatives socio-économiques et juridiques à des sphères d'influence limitées. Certains salariés, syndicats ou entreprises défendent en effet des intérêts propres au détriment de l'intérêt général et fonctionnent comme des groupes de pression. La conscience collective est utilisée, politisée pour nourrir une culture particulière.

La défense prioritaire de l'intérêt de l'entreprise est appelée corporatisme d'entreprise. La défense prioritaire d'intérêts professionnels sous l'égide d'une action syndicale institutionnalisée est appelée corporatisme syndical. La défense prioritaire d'intérêts émanant d'une catégorie sociale donnée est appelée corporatisme professionnel. La défense prioritaire d'intérêts émanant d'une profession ou d'un métier donné est appelée corporatisme de métier.

Le débat sur la nature solidaire, ou au contraire exclusive, de l'action des forces sociales intermédiaires est poussé à son paroxysme. L'action de plus en plus directe, mais également de plus en plus éclatée, des acteurs sociaux interroge sur la nature autogestionnaire de ces mouvements.

Conclusion du Titre 2

L'analyse de contenu des discours sur le corporatisme révèle que les idées corporatistes sont fondées sur deux aspects ou, en d'autres termes, sur deux figures. En effet, les utilisations du terme de « corporatisme » font de ce dernier un système sociopolitique institutionnalisé ou bien un phénomène social donné. De même que la figure du corporatisme d'État, celle du corporatisme social prend différentes formes, autrement dit se décline en différents modèles. Les deux modèles de corporatisme social présentent des similitudes, mais également des particularités, toutes révélées par les discours. Les deux chapitres de ce titre avaient pour but de présenter les représentations du corporatisme social, d'en dégager les éléments les plus fréquemment mis en avant et de proposer, en fonction de ces éléments, une définition des modèles.

Le premier chapitre fut l'occasion de proposer une définition générale du corporatisme social, tel qu'il semble vivre dans la société dans son ensemble. Le second chapitre a permis de proposer une définition du phénomène dans le contexte précis du droit du travail français.

En fonction de ces deux définitions, il est possible de caractériser précisément la figure du corporatisme social. Il s'agit d'un phénomène marqué par la volonté de récupération, par les groupes à vocation sociale, économique ou politique, de la mainmise sur leur destin. Ces groupes tentent de s'extraire d'un rapport institutionnalisé avec l'État pour obtenir des faveurs économiques et inspirer l'évolution du droit en leur sens. L'intérêt collectif tente de s'imposer, notamment par le biais de mouvements sociaux, face à l'intérêt général. La recherche du bien commun s'efface au profit de particularismes. Ce phénomène peut notamment toucher les groupes professionnels, entreprises, syndicats, catégories sociales et métiers en tête.

La question de l'équilibre des forces sociales face à la force politique fait du corporatisme une clé de lecture sérieuse pour cerner la place de la démocratie sociale en France. En droit du travail, cette problématique prend tout son sens avec la confrontation de la norme imposée et de la norme négociée. Les particularismes induisent la fragilité du dialogue social et poussent à se demander si la primauté de l'accord d'entreprise ne participe pas de ce mouvement.

Conclusion de la Partie I

L'ambition portée par cette première partie était de mettre en lumière les différentes approches doctrinales du corporatisme. Afin de faire émerger des modèles, des représentations faites d'éléments récurrents et significatifs, il était nécessaire de faire ressortir tous les usages de l'appellation corporatiste. D'une analyse de contenu des discours également axée sur l'objet auquel se rattache la référence au corporatisme, il a été possible de définir deux grandes figures de corporatisme.

La première de ces figures, le corporatisme d'État, entend réunir tous les acteurs des groupes, notamment professionnels, autour d'un intérêt collectif légitimé par l'acteur étatique. Cette légitimité s'acquiert via l'octroi d'un texte qui réglemente les prérogatives offertes aux membres du groupe. La logique du titre est donc très importante. Couplée à un rapport étroit avec l'État, elle explique des mouvements de protection des attributs juridiques, sociaux, économiques ou politiques de la part du groupe.

Trois modèles de corporatisme d'État existent. Le modèle corporatif initial est caractérisé par la volonté, sous l'Ancien Régime et jusqu'à l'entre-deux-guerres, d'organiser la vie de communautés. Ces dernières sont fondées sur des règlements à la valeur très importante. Le règlement est une référence textuelle qui normalise des droits et des devoirs pour les membres de la communauté. Mais, le règlement a aussi une portée solennelle qui renforce un lien collectif basé sur le travail. La solennité pousse néanmoins les communautés à perpétuer et à défendre ardemment une solidarité géographiquement limitée. Celle-ci est également fondée sur des liens familiaux ou de subordination très ancrés.

La fermeture des entités qui fonctionnent sous l'égide du corporatisme apparaît comme désuète. Et l'histoire du deuxième modèle de corporatisme d'État le démontre bien. Le corporatisme d'État organisateur valide politiquement, sous l'entre-deux-guerres et le régime de Vichy, le maintien des idées corporatistes après la loi Le Chapelier. Néanmoins, le corporatisme nourrit des régimes politiques marqués par l'étatisme. De la sorte, la maturation des idées corporatistes pour renforcer un droit du travail naissant est éclipsée par l'érection d'un système instable. Car les monopoles qui fondaient le modèle corporatif initial ne fonctionnent plus grâce à des groupes qui recherchaient une forme d'autonomie. Leur utilisation dans une optique essentiellement politique dessert leur efficacité socio-économique.

Le troisième modèle de corporatisme d'État est largement inspiré de cette faillite historique. En effet, le corporatisme d'État gestionnaire, ou néo-corporatisme, est caractérisé par une logique dialogale entre les groupes et l'acteur étatique. Ce mode de représentation des intérêts existe depuis la Libération. Néanmoins, la latitude théoriquement offerte à ces groupes pour jouir de prérogatives est fragilisée par la position de l'État. Ce dernier demeure maître du jeu. Ce jeu apparaît alors comme une véritable lutte politique d'influence dans laquelle les groupes revendiquent toujours plus de pouvoirs pour se défaire de la mainmise étatique. Cette lutte d'influence se traduit par des positions figées, notamment dans le dialogue social. Là où les ambitions en faveur de l'autonomie des acteurs, notamment sociaux, sont affichées, la réalité est plutôt celle d'un intérêt général impossible à défendre.

Cette réalité est parfaitement saisie par les groupes qui font vivre la seconde figure de corporatisme. Le corporatisme social induit, de la part des groupes concernés, un mouvement affirmé et décomplexé pour défendre en priorité leurs intérêts particuliers. En rejetant la tutelle étatique, les groupes remettent ainsi clairement en cause l'hégémonie de la loi. Deux modèles de corporatisme social se font jour grâce à l'analyse de contenu des discours. Tout d'abord, le corporatisme social « général » est un phénomène qui touche les structures intermédiaires dans leur ensemble. Les individus sont de plus en plus tentés de se servir de l'intérêt collectif qui anime la structure pour justifier des revendications personnalisées. Or, l'individualisation de l'identité exacerbe cette dernière : elle se pare de vertus politiques, voire sociétales.

La défense directe de prérogatives juridiques, politiques, sociales ou économiques est également un caractère du second modèle de corporatisme social. Le corporatisme social en droit du travail est également défini par un fort sentiment de solidarité entre les membres des quatre groupes de pression qui peuvent être mis en lumière. En effet, l'entreprise, le syndicat, la profession (ou le métier) ainsi que la catégorie sociale sont érigés en intérêt collectif de premier ordre.

Les idées corporatistes peuvent être définies comme un ensemble de représentations qui examinent le fonctionnement de groupes sociaux, économiques ou politiques. Ces groupes fondent des secteurs d'activité variés ayant tous un rapport particulier avec l'acteur étatique. Le corporatisme est défini par une identité singulière qui découle de ce rapport. Cette identité est fondée sur des éléments matériels. En effet, le corporatisme suppose l'existence de prérogatives, notamment juridiques, liées au fonctionnement des groupes et obtenues

institutionnellement. Mais l'identité est aussi fondée sur des éléments moraux, sur des valeurs particulières. L'existence de prérogatives est ainsi indissociable d'une volonté de les défendre ou d'en obtenir davantage. Le corporatisme est donc défini par une tendance à l'autonomie, voire à l'autogestion. Cette autonomie, plus ou moins forte selon le rapport avec l'État, vit grâce à un fort sentiment de fierté, de conscience de ses particularismes. En tout état de cause, le corporatisme est basé sur des particularismes professionnels, localisés géographiquement et fortement politisés. Ces spécificités permettent d'ériger des monopoles socio-économiques. Le corporatisme traduit l'ambition de fermer au maximum l'accès à ces monopoles.

Mais, l'unicité de la définition du corporatisme s'arrête là. Les deux figures de corporatisme proposent des éléments matériels et moraux différents. L'identité corporatiste apparaît donc comme duale.

Dans le corporatisme d'État, l'identité affirmée est globalement collective. La tutelle de l'État, même chahutée dans le cadre du néo-corporatisme, conditionne l'activité des groupes au respect de l'intérêt général. C'est-à-dire que l'institutionnalisation est très respectée. L'octroi de prérogatives passe par un cadre réglementaire fixé strictement. Il faut donc s'insérer dans ce cadre et le défendre le cas échéant. La logique du corporatisme d'État est donc bien celle de la qualification, du respect du titre et de la hiérarchie. Il y a une véritable solidarité dans le corporatisme d'État en ce qu'il est nécessaire de perpétuer le fonctionnement de règlements, parfois très anciens. Tellement anciens que le corporatisme d'État peut apparaître parfois comme un système suranné, où des secteurs professionnels entiers deviennent moribonds à force d'être à contre-courant des évolutions socio-économiques et politiques.

Cet état de fait, déjà mis en lumière par le néo-corporatisme, alimente le fonctionnement de la seconde figure de corporatisme. Pour survivre économiquement, les individus qui fondent les groupes d'intérêts sont tentés de sortir du cadre réglementaire. L'identité qui anime le corporatisme social est donc davantage individuelle. L'intérêt collectif et la solidarité sont instrumentalisés, le groupe se segmente en de multiples groupes de pression qui se battent pour faire de leurs particularismes le cœur des revendications.

Dans le contexte du droit du travail, cela a été dit, l'autonomie des groupements professionnels concernés pousse à s'interroger sur la vigueur de la démocratie sociale. Le corporatisme peut aider à comprendre comment les acteurs de secteurs donnés peuvent influencer, directement ou non, l'évolution du droit du travail. Des questions émergent

naturellement. Dans le cadre du corporatisme d'État, quels sont les secteurs professionnels et les données du droit du travail concernés par un tel système ? De quelle manière les idées corporatistes, malgré l'instabilité politique autour d'elles, ont-elles investi le droit du travail ?

Dans le cadre du corporatisme social, comment les acteurs sociaux se sont-ils défaits de la logique de qualification professionnelle ? La fragilité des volontés d'autogestion, la faiblesse du dialogue social et un potentiel bouleversement de la hiérarchie des normes sociales sont-ils liés aux différentes formes de corporatisme social ?

Peut-être la seconde partie de cette étude permettra-t-elle de répondre à ces questions. Mais avant tout, le but de celle-ci est de voir si les définitions des différents modèles de corporatisme peuvent convenir à certaines données du droit du travail, selon la doctrine. Est-il possible de déceler une correspondance entre idées corporatistes et droit du travail ? En d'autres termes, le droit du travail français est-il, et de quelle manière, un droit corporatiste ?

Partie II : La réception des idées corporatistes dans la doctrine en droit du travail

Proposer une histoire des idées corporatistes tout au long de la première partie de cette étude a permis de combler certaines lacunes scientifiques, mais également de dégager des pistes de réflexion pour cette seconde partie. En effet, confronter ces idées corporatistes aux normes composant la matière du droit du travail selon les discours doctrinaux amène à se poser des questionnements très précis. L'hypothèse de l'existence d'une forme de corporatisme repose sur la conformité de deux grandes figures aux contours de cette matière. Cela fait référence au corporatisme d'État et au corporatisme social. Si une telle conformité existe, il sera possible d'affirmer que le droit du travail français est, en tout ou partie, corporatiste. Ce sera tout l'enjeu de cette seconde partie que de révéler, ou de rejeter, cette correspondance. Des hypothèses ont été dégagées dans les discours au cours de la première partie. Il s'agira ici de les confirmer ou de les infirmer. L'étude des idées corporatistes sera reprise et amplifiée dans les aspects qui peuvent intéresser directement le droit du travail. Autrement dit, les quelques discours utilisés au cours de la première partie pour proposer des liens entre idées corporatistes et droit du travail seront confrontés à d'autres discours censés tester la force de ces liens.

La première des grandes figures est donc le corporatisme d'État. Un premier temps sera consacré à l'examen du droit du travail à l'aune de la définition proposée au cours de la première partie de la thèse (Titre 1). La seconde figure est le corporatisme social. Là aussi, il s'agira de vérifier si ce dernier peut être conforme à certains pans du droit du travail français (Titre 2).

Titre 1 : Corporatisme d'État et droit du travail

Le droit du travail français correspond-il au corporatisme d'État ? C'est tout l'enjeu de ce titre que de proposer une réponse à cette question. Pour ce faire, il convient de confronter les caractéristiques de cette figure du corporatisme aux normes qui composent le droit du travail selon les discours. Le corporatisme d'État étant lui-même composé de trois modèles, il est nécessaire de comparer directement ceux-ci aux données du droit du travail. Dans un premier temps, ce sont le modèle corporatif initial et le corporatisme d'État organisateur qui seront passés sous une radiographie particulière. Il conviendra de vérifier qu'une conformité peut être établie, ou non, entre les éléments de définition de ces modèles et le droit du travail tel qu'il se construit jusqu'à la Libération (Chapitre 1). Dans un second temps, il conviendra de réitérer la démarche pour le troisième modèle de corporatisme d'État spécifiquement, le néo-corporatisme (Chapitre 2).

Chapitre 1 : Modèle corporatif initial, corporatisme d'État organisateur et droit du travail

À l'issue de ce développement, le but est d'être en capacité de confirmer, ou d'infirmier, les liens entre les caractéristiques du modèle corporatif initial (Section 1) et du corporatisme d'État organisateur (Section 2) et un droit du travail qui s'institutionnalise progressivement.

Section 1 : Modèle corporatif initial et droit du travail

Le modèle corporatif initial sous-entend l'existence, de l'Ancien Régime à l'entre-deux-guerres, de communautés professionnelles fondées sur un mode de fonctionnement spécifique basé sur le titre. Ce type de qualification professionnelle bien précis faisant la part belle à un statut bien établi peut être vecteur de solidarité ou de rigidité. Quel crédit accorder à l'hypothèse d'un tel fonctionnement au vu de l'histoire du droit du travail (Paragraphe 1) ? Le modèle corporatif initial suppose également que les communautés professionnelles ainsi dessinées s'insèrent dans une législation sociale qui prenne en compte leurs spécificités. Est-ce à dire que cette législation sociale consacre totalement l'idée d'autonomie professionnelle (Paragraphe 2) ?

Paragraphe 1 : La qualification professionnelle corporative

S'il est possible d'attester du fait que les communautés professionnelles consacrent une forme de solidarité née du titre (A), il est moins sûr qu'un tel modèle fasse l'unanimité dans l'histoire sociale française. Les failles d'une logique corporative monopolistique sont réelles et alimentent l'essor d'autres logiques professionnelles (B).

A. Les caractères

Le corporatisme d'État d'Ancien Régime, schématiquement, fonctionne avec l'idée que le roi doit protéger son rôle de garant de l'intérêt du royaume en veillant à ce que les groupes sociaux ne prennent pas trop d'importance⁹⁹⁹. La réglementation corporative, notamment pendant les Temps modernes, a pour but de circonscrire l'intérêt collectif de la corporation dans un cadre strict¹⁰⁰⁰. Cela prend la forme de statuts particuliers garantissant la pérennité économique de la corporation et la place sociale de ses membres¹⁰⁰¹. Ces statuts symbolisent le rattachement des corporations à la sphère d'influence de l'État, mais également leur participation à l'intérêt général du royaume¹⁰⁰². Les corporations sont fondées sur l'importance

⁹⁹⁹ François Olivier-Martin, *Histoire du droit français...*, op. cit., p. 415 : « Cette formation même implique l'existence préalable, chez ces personnes, d'habitudes professionnelles imprégnées de préoccupations morales et notamment du souci du bien public ».

¹⁰⁰⁰ *Ibid.* : « Au moment où des individus jusqu'alors isolés se groupent en corps, ce corps, si modeste soit-il, va jouer un rôle dans l'État et va devenir un organe semi-public. À ce moment, le roi, qui conduit l'État, doit à sa fonction de vérifier si les coutumes du corps concordent avec le bien commun. Normalement, tout corps qui se forme a le devoir de rédiger sa loi intérieure comme il en a envie. Cette loi est habituellement qualifiée de statuts ou de règlements. Elle ne prend vigueur que si le roi la confirme (...) ».

¹⁰⁰¹ Haïm Burstin, « Problème du travail à Paris sous la Révolution », *Revue d'Histoire Moderne et Contemporaine*, 1997, p. 654 : « Quoique déjà fort usé dès l'époque de Turgot, et maintenu parfois artificiellement dans la période pré-révolutionnaire, le tissu corporatif n'en constituait pas moins un réseau très articulé de rapports sociaux encore en fonction ».

¹⁰⁰² François Olivier-Martin, *Histoire du droit français...*, op. cit., p. 415 : « Les intéressés ont ainsi conscience de ces divers biens communs qui se superposent et dont les plus modestes doivent se subordonner aux autres : bien du métier, bien de la ville, bien du roi et du royaume ».

du travail¹⁰⁰³, manuel ou non¹⁰⁰⁴, le monopole d'activité¹⁰⁰⁵ et sur un agencement pyramidal strict lui aussi¹⁰⁰⁶.

Précisément, l'organisation corporative d'Ancien Régime est basée sur l'existence de trois types de groupes. Premièrement, les « *corps* » englobent les corps de métiers si le travail effectué est manuel et les professions libérales s'il est intellectuel. Ainsi, les universités intègrent l'organisation corporative puisqu'elles disposent de règles de fonctionnement propres, d'une hiérarchie de gestion et de signes distinctifs les unes des autres¹⁰⁰⁷. Aussi, les enseignants disposent d'un droit pour enseigner et d'une rémunération à ce titre. Deuxièmement, les

¹⁰⁰³ Haïm Burstin, « Problème du travail... », *op. cit.*, p. 652 : « (...) divers conflits opposent les maîtres et les compagnons, et plus généralement les travailleurs dépendants et indépendants, mais aussi les travailleurs dépendants entre eux, chacun défendant leurs intérêts respectifs. On découvre là toute une riche tradition faite de grèves, de formes variées de sociabilité et de solidarité, mais aussi de batailles juridiques déclenchées pour l'essentiel au sein de la hiérarchie corporative (...) ». L'auteur est professeur d'histoire moderne à l'Université de Sienna. Il rend compte du fait que l'activité professionnelle induit un rapprochement matériel et moral entre les travailleurs mais également une division entre ces derniers. Le modèle corporatif initial est caractérisé par une lutte acharnée entre ceux qui bénéficient de prérogatives nées du travail. Comme l'auteur le développe ultérieurement, cette lutte s'articule sur plusieurs points concrets, avant et après la promulgation de la loi Le Chapelier. Il s'agit de la rémunération, de la place sur le marché de l'emploi et de l'intervention de l'État.

¹⁰⁰⁴ Rafael Encinas de Munagorri, « La communauté scientifique... », *op. cit.*, p. 249. Professeur à l'Université française du Pacifique, l'auteur donne un exemple de groupe dont l'activité n'est pas manuelle mais dont le fonctionnement est clairement d'ordre corporatif. L'Académie des sciences est fondée en 1666 et son rayonnement sous l'égide de l'acteur étatique lui permet de bénéficier d'un large monopole dans le domaine savant, notamment dans la délivrance des brevets.

¹⁰⁰⁵ Charles de Ribbe et Claudio Jannet, « Rapport sur la Société des portefaix de Marseille », *Bulletin de la Société Internationale des Études Pratiques d'Économie sociale*, 1865, p. 188 : « La nécessité d'une discipline et d'une responsabilité collective avait fait établir par les portefaix d'Aix « que personne ne pourroit porter la sacque ni sacs de bled, qu'elle ne fût enrôlée dans la Confraternité » ». Les auteurs sont respectivement président de l'Académie des sciences, arts et belles-lettres d'Aix-en-Provence et professeur d'économie politique à la Faculté libre de droit de Paris. Ils présentent l'histoire de la corporation des portefaix provençaux jusqu'à la mutation du travail de manutention portuaire avec l'avènement du Dock. L'article 11, cité plus haut, des statuts des maîtres portefaix de la ville d'Aix-en-Provence enregistrés par le Parlement de Provence le 12 février 1685, prouve que le monopole d'activité des portefaix est très strict. Les portefaix défendaient ainsi farouchement des prérogatives professionnelles très larges puisqu'eux seuls pouvaient assurer les opérations de manutention sur les quais.

¹⁰⁰⁶ Georges Durand, « Préséance, cohésion, hiérarchie sociales... », *op. cit., passim*. L'auteur est alors professeur d'histoire contemporaine à l'Institut d'études politiques de Lyon. Son étude porte sur les documents officiels présentant l'arrivée des députés du Tiers État à l'hôtel de ville de Lyon à l'occasion de la préparation des États Généraux, en mars 1789. Il examine les registres récapitulants les professions représentées, le nombre de députés présents pour chaque profession, mais également leur placement lors des assemblées préparatoires. Tout cela révèle une véritable hiérarchie, mais aussi une union entre les membres d'un groupement, dont le degré varie selon les groupes. Il varie en fonction des besoins économiques de chacun. Cette présence dictée par la nécessité d'être soudés pour représenter efficacement les intérêts de sa corporation démontre une solidarité corporative de façade. Cette dernière est contrainte par le dictat de la richesse. Cette étude prouve que l'ordre corporatif, dans sa globalité, est pyramidal. En effet, il est possible d'observer une échelle d'importance entre les groupes, fondée sur la fortune et la noblesse de l'activité.

¹⁰⁰⁷ Claude Dubar, Pierre Tripier et Valérie Boussard, *Sociologie...*, *op. cit.*, p. 29 ; 27 : « (...) des corporations appelées corps de métier qui relèvent des arts mécaniques, s'apprennent par apprentissage manuel (...) des professions libérales (médecins, juristes, hommes de lettres, notaires et professeurs) (...) si le modèle général est le même, l'apprentissage est intellectuel (...). Finalement, l'Université va leur accorder, à Paris, au début du XIII^e siècle, tous les signes de la corporation : un sceau, le droit de grève, des organes de direction, des statuts (...) ».

« *ordres* » peuvent émerger pour structurer certains groupes dont le fonctionnement est très spécifique. Troisièmement, les « *communautés* » font référence aux officiers, membres des grands corps d'État. Cela concerne notamment les légistes. Ces derniers deviennent un groupe très important au fur et à mesure que l'État accroît sa puissance. Ils donnent une valeur juridique à cette dernière et disposent d'une structure particulière dans laquelle les avocats ont une place cruciale¹⁰⁰⁸.

La période de l'Ancien Régime était caractérisée par une organisation corporative élaborée et hiérarchisée dans laquelle le statut professionnel joue un rôle majeur. Mais, elle a aussi mis en relief un modèle corporatif reposant sur l'existence de certains privilèges que le courant libéral, grandissant au XVIII^e siècle, a fini par rendre anachroniques¹⁰⁰⁹. La corporation peut donc être vue comme un groupe social régi par un statut réglementant l'exercice rémunéré du métier et garantissant des prérogatives pour ses membres. La corporation induit un fonctionnement hiérarchisé et un contrôle de l'État. Ces caractéristiques éveillent une identité individuelle et collective très fortement marquée¹⁰¹⁰. Ainsi, le statut en tant que tel n'est rien sans la conscience de faire effectivement partie d'un groupe solidaire. C'est en cela, par exemple, que les individus dont l'activité est de servir directement les intérêts du royaume ont très tôt développé une forte identité¹⁰¹¹. L'une des manifestations de cette vie corporative tournée vers l'idée de communauté demeure la gestion des aléas. Les moments importants de l'existence des membres de la corporation sont encadrés par des procédures particulières.

¹⁰⁰⁸ *Ibid.*, p. 27 ; 29 ; 27 : « C'est un corps urbain, un centre de formation professionnelle qui permet d'acquérir « une science honorable », un lieu où l'on travaille, car l'universitaire « a son métier », il mérite un salaire (...). (...) des officiers (...) et des membres des grands corps d'État, comme les légistes (...) conseillers du roi et dépendant entièrement de lui qui peut les récompenser par l'octroi d'offices héréditaires (...). (...) Ainsi en est-il de l'accès des avocats au parlement de Paris, dès le XIV^e siècle : « L'estat d'avocat estoit principalement en honneur comme estant l'eschelle par laquelle on montait aux plus grands estats du royaume, mais seule une minorité de bien nés y parvenait » ».

¹⁰⁰⁹ Gérard Aubin et Jacques Bouveresse, *Introduction historique au droit du travail...*, op. cit., p. 24 : « La quête du profit engendre des clivages entre professionnels (...). Bien souvent, les lois du marché prennent le pas sur la solidarité fraternelle. Autant de signes révélateurs d'une dissociation qu'accentue l'évolution économique ».

¹⁰¹⁰ François Olivier-Martin, *Histoire du droit français...*, op. cit., p. 415 : « Les corps se sont toujours formés spontanément, par la volonté plus ou moins consciente des personnes qui les composent. (...) On possède notamment de nombreux statuts de communautés de métier (...) dont le préambule déclare qu'ils ont été rédigés pour le profit du métier et de la ville, comme pour le bien et l'honneur du roi et du royaume ».

¹⁰¹¹ Vida Azimi, « La discipline administrative sous l'Ancien Régime », *Revue Historique de Droit Français et Étranger*, 1987, p. 47 : « La royauté française ressent peu et tardivement le désir de réglementer la conduite de ses employés. Étrangère au démon de légiférer - tant l'intervention de la loi a un aspect artificiel -, elle fait confiance au sens de l'honneur, à la morale professionnelle (...). Il y a des mœurs et des coutumes communes à un même ordre de fonctionnaires (...) ».

L'ambition est d'apporter une aide financière et morale à chaque individu¹⁰¹². Il s'agit d'un système dont l'héritage a été clairement saisi dans le futur¹⁰¹³. Le modèle corporatif initial véhicule donc un sentiment particulier fondé sur l'appartenance et la fraternité¹⁰¹⁴ susceptible d'avoir survécu aux événements de la Révolution¹⁰¹⁵.

Néanmoins, au XVII^e siècle, le modèle corporatif initial, en déliquescence, perd progressivement son caractère sacré et sa valeur morale. C'est son efficacité économique qui est recherchée avant tout¹⁰¹⁶. Concrètement, l'État va entièrement contrôler certains groupes sociaux jugés essentiels au royaume¹⁰¹⁷. Théorisé par Colbert, ce mouvement se matérialisera notamment avec la création des écoles du génie militaire en 1676, de l'École des ponts et chaussées en 1747¹⁰¹⁸, de l'École des mines en 1783¹⁰¹⁹ ou de l'École polytechnique en 1793¹⁰²⁰. Ces corps d'État alimentent l'hypothèse d'un corporatisme malléable et pouvant se réincarner. Il semblerait que le modèle corporatif initial continue à vivre après la promulgation de la loi Le Chapelier. Le maintien de certains métiers parisiens, la survie du compagnonnage

¹⁰¹² Jacques Bichot, « CSG : la solidarité professionnelle se meurt, vive la solidarité nationale ! », *Droit Social*, 1991, p. 76 : « En fait, l'idée d'une liaison spécifique entre l'assurance maladie et l'activité professionnelle remonte probablement aux guildes médiévales, aux corporations et confréries d'ancien régime, lorsque les professions organisaient une certaine protection de leurs membres ».

¹⁰¹³ *Ibid.* : « Une organisation mutualiste requiert, pour sa mise en place, soit une communauté préexistante, soit une structure de marché. Les communautés professionnelles existaient, elles ont présidé à l'essor de la mutualité ».

¹⁰¹⁴ Alain Supiot, « La fraternité et la loi », *Droit Social*, 1990, p. 118 : « La notion de fraternité a pu être employée en même temps par les corporations unissant maîtres et compagnons (...) ».

¹⁰¹⁵ Gérard Aubin et Jacques Bouveresse, *Introduction historique au droit du travail...*, *op. cit.*, p. 180 : « Doctrine absurde et pernicieuse, déclare-t-on désormais, que cet individualisme rationaliste, hérité de la Révolution, qui confère à l'homme abstrait, isolé de son milieu social, une volonté libre et souveraine, source unique et seule fin du droit. (...) Tout ce que nous sommes, tout ce que nous possédons, nous le devons à la collectivité à laquelle nous appartenons ».

¹⁰¹⁶ *Ibid.*, p. 25 : « (...) subordonné au marchand qui lui impose ses conditions, le maître artisan devient un simple salarié, dont l'unique avantage est de faire travailler, à son tour, quelques ouvriers, salariés comme lui. Cette mainmise du négoce (...) est devenue, au XVIII^e siècle, un phénomène à peu près général (...) ».

¹⁰¹⁷ Thomas Le Bianic, « La division spatiale des professions : un point d'aveugle de l'analyse sociologique ? », in Jean-Paul Barrière et Hervé Leuwers (dir.), *La construction des professions juridiques et médicales. Europe occidentale XVIII^e-XX^e siècle*, Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, 2020, p. 33-56, p. 42 : « La mise en place des États bureaucratiques (...) au cours du XVIII^e siècle conduit à l'émergence de nouvelles professions (ingénieurs, savants, officiers, administrateurs) qui ne tirent plus leur légitimité de leurs attaches locales, mais du lien privilégié qu'elles entretiennent avec l'État ».

¹⁰¹⁸ Claude Dubar, Pierre Tripier et Valérie Boussard, *Sociologie...*, *op. cit.*, p. 32 : « Ils sont regroupés en un seul corps d'État en 1691, à la suite de la création des premières écoles du Génie militaire (1676). (...) C'est sur ce modèle que seront créés d'autres corps techniques de l'État, au milieu du 18^e siècle, à la suite de la création de l'École des Ponts et Chaussées (1747) (...) ».

¹⁰¹⁹ Christian Stoffaës, « Le rôle du Corps des Mines dans la politique industrielle française : deux siècles d'action et d'influence », *Annales des Mines - Réalités industrielles*, 2011, p. 49 : « L'essentiel, pour comprendre la spécificité de la politique industrielle française, c'est la ressource humaine. En premier lieu, les corps d'ingénieurs formés dans les grandes écoles, qui partagent des conceptions proches : des serviteurs de l'État qui essaient dans la recherche et l'industrie (...). Le Corps des Mines est l'archétype de cette spécificité française ».

¹⁰²⁰ Claude Dubar, Pierre Tripier et Valérie Boussard, *Sociologie...*, *op. cit.*, p. 32 : « La création de l'École polytechnique en 1793 ne remet pas en cause ce modèle ».

et l'existence des sociétés de secours mutuel à gestion étatique en sont autant d'exemples. Les éléments et les valeurs corporatifs perdurent à travers quelques entités, toutes fondées sur le partage d'une même activité professionnelle. Le travail est indissociable d'une essence collective rendant nécessaires une véritable structuration et l'avènement de logiques solidaires et communautaires¹⁰²¹.

C'est donc par l'identité professionnelle¹⁰²² que le modèle corporatif initial subsiste. Le modèle qui se perpétue est basé sur une appartenance morale, ritualisée, structurée¹⁰²³. Le groupe professionnel ainsi esquissé est caractérisé par l'étroitesse des rapports l'unissant à l'État. Il est également caractérisé par l'importance symbolique de l'activité professionnelle. Celle-ci agit comme un facteur décisif d'inclusion et d'exclusion en fonction du statut existant. Ce modèle basé sur le corps a su évoluer¹⁰²⁴.

Il convient néanmoins de voir que la qualification professionnelle corporative porte en elle les germes d'une profonde remise en question.

¹⁰²¹ *Ibid.*, p. 33 : « Il s'agit surtout d'organisations d'assistance bénévole constituées clandestinement (compagnonnages) ou sous le contrôle de l'État (secours mutuels). Leur rôle est, avant tout, d'exprimer et d'incarner la communauté morale et pratique de la profession en veillant aux questions de placement, de tarifs, de secours, d'apprentissage et de qualité, mais aussi en maintenant des rites collectifs (...) très proches aussi de ceux des anciennes corporations ».

¹⁰²² Claire Lemerrier, « La France contemporaine... », *op. cit.*, p. 177 : « Il y a là un véritable champ d'étude, qui pourrait appeler des prosopographies, mais aussi une réelle analyse des identités, des modes de travail, du rôle d'intermédiaires souvent tenu dans la diffusion d'idées, de mots ou de catégories statistiques par les militants actifs, les dirigeants, puis les employés des organisations collectives ».

¹⁰²³ Olivier Christin, « À quoi sert de voter aux XVI^e - XVIII^e siècles ? », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 2001, p. 27 : « Loin de contredire les principes d'organisation et de légitimation de la société d'Ancien Régime, la pratique corporative du vote en constitue donc l'un des ressorts essentiels. Elle conjugue, en effet, l'autonomie des institutions et la nécessaire soumission des individus à l'intérêt corporatif; elle participe en cela pleinement d'une construction sociale spécifique du monde social dans laquelle les acteurs individuels et les groupes sociaux s'emploient à constituer des collèges ou des corps institutionnalisés ».

¹⁰²⁴ Alain Supiot, *Critique du droit du travail...*, *op. cit.*, p. 84 : « La reconnaissance juridique d'une qualification professionnelle continuait au XIX^e siècle d'être la clé de voûte de l'insertion sociale des ouvriers, et c'est dans le cadre des « corps d'état » que pouvaient se tisser les formes les plus solides de la fraternité professionnelle ».

B. La dénonciation du monopole

Il convient ici de présenter succinctement deux modèles de pensée économiques. Cette présentation sommaire doit permettre de montrer que le modèle corporatif initial peut effectivement être taxé de rigidité. En outre, cette présentation permettra de poser les bases d'une législation sociale mouvante, fondée sur différents courants contradictoires. Le premier de ces modèles économiques est le libéralisme. Ses fondements sont relativement anciens. C'est à partir du XVI^e siècle que le corporatisme se désagrège et va subir une double concurrence. Cela concerne d'une part le compagnonnage, fondé par les membres confirmés des corps désireux d'être enfin reconnus pour leur travail¹⁰²⁵. Il s'agit d'autre part de travailleurs qui, dans certaines régions et certains secteurs, se mettent au service d'un marchand qui se dégage de toute régulation collective et corporative¹⁰²⁶. De plus, sous les Temps modernes, le pouvoir royal tente d'accroître sa mainmise sur le destin économique de la France en systématisant la réglementation corporative. En contrôlant le fonctionnement des corporations, le roi exprime également sa méfiance à l'égard de l'intérêt collectif porté par les corps intermédiaires. Si l'esprit de corps symbolise l'addition dangereuse d'intérêts particuliers alors l'État doit effectivement assurer sa position de garant de l'intérêt général¹⁰²⁷.

Cette position sera confortée avec la loi Le Chapelier, l'acteur étatique étant présenté comme le seul réceptacle des besoins des citoyens après la suppression des corporations¹⁰²⁸. Face à la disparition du lien collectif corporatif et la montée de l'interventionnisme, le libéralisme¹⁰²⁹ s'inscrit dans la volonté de valoriser le marché et la libre concurrence¹⁰³⁰ ainsi

¹⁰²⁵ Gérard Aubin et Jacques Bouveresse, *Introduction historique au droit du travail...*, op. cit., p. 24 : « *Le chef-d'œuvre se complique et son coût s'élève. (...) La situation de compagnon cesse d'apparaître comme un simple grade dans une hiérarchie : d'étape passagère, elle devient un état définitif* ».

¹⁰²⁶ *Ibid.* : « (...) au sein du même métier, certains artisans se spécialisent dans les activités marchandes, dominant la masse des maîtres restés fabricants ».

¹⁰²⁷ François Olivier-Martin, *Histoire du droit français...*, op. cit., p. 359 : « *La grande division des états ou ordres domine l'organisation sociale de l'ancien régime. Il faut l'avoir constamment présente à l'esprit si l'on veut colorer d'une exacte lumière les problèmes juridiques et politiques que le roi doit résoudre* ».

¹⁰²⁸ Norbert Olszak, *Histoire du droit du travail...*, op. cit., p. 22 : « *Il s'agit bien de défendre la nouvelle souveraineté nationale face aux résurgences des corps intermédiaires* ».

¹⁰²⁹ *Lexique de Sociologie*, op. cit., p. 221 : « *Selon Raymond Boudon et François Bourricaud : « Le libéralisme est une idéologie qui juge de la qualité d'une organisation sociale par l'étendue de la sphère qu'elle reconnaît à l'initiative et à l'autonomie individuelles » »*.

¹⁰³⁰ *Ibid.* : « (...) le libéralisme économique, qui met l'accent sur la libre initiative économique des producteurs comme des consommateurs et qui attribue au marché un rôle majeur dans la régulation de l'activité économique. En ce sens, le libéralisme s'oppose au socialisme et plus généralement à une intervention excessive de l'État dans l'économie ».

que la démocratie politique¹⁰³¹. La logique est donc bien différente de celle du modèle corporatif initial : « *Il faut au contraire que ce soit un groupe constitué, cohérent, permanent, qui ne prend pas corps pour un moment, un jour de vote. Chaque opinion individuelle, parce qu'elle s'est formée au sein d'une collectivité, a quelque chose de collectif. Il est clair que la corporation répond à ce desideratum. Parce que les membres qui la composent y sont sans cesse et étroitement en rapport, leurs sentiments se forment en commun et expriment la communauté* »¹⁰³². Dans l'optique libérale, au contraire, des structures intermédiaires ne peuvent être la source de normes¹⁰³³. À l'inverse du modèle corporatif initial qui fait de l'activité professionnelle une référence, le modèle libéral fait de l'activité professionnelle l'instrument de l'enrichissement des individus¹⁰³⁴. Le libéralisme économique prône l'égalité par la liberté individuelle d'acquérir des marchandises¹⁰³⁵.

L'enrichissement individuel doit être encadré par des principes élémentaires. Le but est d'éviter qu'un individu nuise à un autre et de faire en sorte que les droits de chacun soient respectés¹⁰³⁶. Il s'agit là d'une régulation naturelle, la « *main invisible du marché* ». Le bien commun, dans le modèle libéral, repose sur cette régulation naturelle¹⁰³⁷. Ce sont les marchandises produites qui donnent la valeur au travail qui a été nécessaire pour les

¹⁰³¹ Pierre Bourdieu, « Le mystère du ministère. Des volontés particulières à la « volonté générale » », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 2001, p. 8 : « *La vision libérale identifie l'acte élémentaire de la démocratie telle qu'on la conçoit d'ordinaire à l'action solitaire, voire silencieuse et secrète, d'individus « rapprochés seulement pour cette circonstance exceptionnelle, qui ne se connaissent pas, qui n'ont pas contribué à se former mutuellement leurs opinions* » ». En reprenant l'exemple de la pratique du vote, Pierre Bourdieu relaie la vision du libéralisme selon Durkheim.

¹⁰³² *Ibid.*

¹⁰³³ Adam Smith, *La richesse des nations (1776)*, IAP, 2020, p. 97 ; 99 : « *Premièrement, la police qui règne en Europe donne lieu à une inégalité considérable dans la somme totale des avantages et désavantages des divers emplois du travail et des capitaux, en restreignant, dans certains endroits, la concurrence à un plus petit nombre d'individus que ceux qui s'y porteraient sans cela. Pour cet objet, les principaux moyens qu'elle emploie, ce sont les privilèges exclusifs des corporations. (...). Pour prévenir cet abus, il faut avoir recours à des règlements d'une toute autre nature* ».

¹⁰³⁴ Vincent Gayon et Benjamin Lemoine, « Maintenir l'ordre économique. Politiques de désencastrement et de réencastrement de l'économie », *Politix*, 2014, p. 16 : « *Pour Polanyi, cette situation anglaise inédite, qui sera aussi marquée par la marchandisation des hommes (salaire) et de la monnaie (gagner de l'argent avec l'argent) à l'échelle nationale et internationale et qui s'émancipe du féodalisme et du corporatisme (...)* ».

¹⁰³⁵ *Ibid.* : « *Perçu comme une institution qui se coule dans la nature profonde et animale de l'homme (son appétence à l'échange et au gain), qui assimile l'inégalité biologique entre les hommes et distribue les mérites (à travers l'argent), le marché autorégulateur devient l'instrument révolutionnaire de transformation de l'ordre social et politique* ».

¹⁰³⁶ Adam Smith, *La richesse des nations...*, *op. cit.*, p. 40 : « *Cependant, l'ajustement (...) c'est-à-dire le marchandage et les transactions du marché, se fait selon cette sorte d'égalité approximative qui, quoique non exacte, suffit à la poursuite des affaires de la vie ordinaire* ».

¹⁰³⁷ *Ibid.*, p. 222 : « *(...) à diviser et répartir le capital d'une société entre tous les emplois qui sont ouverts pour lui dans la proportion qui approche le plus possible de celle que demande l'intérêt général de la société* ».

produire¹⁰³⁸. C'est la base de la pensée capitaliste, le capital regroupant l'ensemble de ces activités. La rémunération du travail est, notamment, fonction de la valeur économique du produit et de la qualité du résultat obtenu par le travail. Smith détaille les différents éléments qui altèrent le salaire¹⁰³⁹. Pour les libéraux, le groupe professionnel est caractérisé par une rigidité statutaire sous l'égide de l'acteur étatique qui fait primer des intérêts particuliers. Cette rigidité est totalement dépassée au vu de la nécessaire émancipation économique de l'individu¹⁰⁴⁰.

Ces failles supposées du modèle corporatif initial sont saisies par un autre modèle, à savoir le modèle marxiste.

Dans la perspective libérale de Smith, seuls les marchands sont légitimes à former un groupe professionnel étant donné qu'ils participent directement à la bonne santé du marché global. En tant qu'entité reconnue collectivement, les marchands doivent néanmoins se limiter à un rôle de « soutiens » par rapport à ce marché. Ils n'ont pas à exercer une quelconque forme de contrôle¹⁰⁴¹. Définitivement, le modèle corporatif initial représente une valorisation de l'intérêt collectif qui effraie. Sa remise en cause n'est effectivement pas l'apanage des seuls libéraux¹⁰⁴². La perspective de Karl Marx sur le travail semble être totalement contradictoire

¹⁰³⁸ *Ibid.*, p. 33 : « (...) l'ouvrier, même de la classe la plus basse et la plus pauvre, s'il est sobre et laborieux, peut jouir, en choses propres aux besoins et aux aisances de la vie, d'une part bien plus grande que celle qu'aucun sauvage pourrait jamais se procurer ».

¹⁰³⁹ *Ibid.*, p. 120 : « Premièrement, l'agrément ou le désagrément des emplois eux-mêmes ; deuxièmement, la facilité et le bon marché de leur apprentissage, ou la difficulté et les frais de celui-ci ; troisièmement, la précarité ou non de ces emplois ; quatrièmement la plus ou moins grande confiance que l'on doit placer dans ceux qui les exercent ; et cinquièmement la probabilité ou non d'y réussir ».

¹⁰⁴⁰ Gilles Gagne, « La populace, la foule et la majorité », *Revue du Mauss*, 1987, p. 23 : « (...) la formule universelle du XIX^e siècle, comme on le sait, est la formule de la concurrence pure et parfaite : de l'émancipation du travail par abolition des corporations jusqu'aux lois antitrusts, partout nous voyons se multiplier les préventions et les précautions orientées contre les ententes, les combinaisons, les coopératives, les mutuelles, les syndicats, les cartels, les monopoles de même que contre toutes les associations volontaires soupçonnées de fournir un instrument à quelque coalescence d'intérêts ».

¹⁰⁴¹ Adam Smith, *La richesse des nations...*, *op. cit.*, p. 104 : « Tout ce qui gêne la libre circulation du travail d'un emploi à un autre gêne pareillement celle des capitaux, la quantité de fonds qu'on peut verser dans une branche de commerce dépendant beaucoup de celle du travail qui peut y être employé. (...) Partout un riche marchand trouvera plus de facilité pour obtenir le privilège de s'établir dans une ville de corporation, qu'un pauvre artisan pour avoir la permission d'y travailler ».

¹⁰⁴² Georges Hanne, « Le travail et son monde : transition historique (1750-1850) et représentations historiennes (1850-1990) », *Revue d'Histoire Moderne et Contemporaine*, 1997, p. 694 : « Pour Levasseur et ses successeurs jusqu'aux années vingt, reste indépassable l'image de la Révolution donnant naissance au monde contemporain au sein duquel le travail tend à s'imposer comme l'aspect dominant de la vie sociale. L'historiographie marxiste prend le relais des historiens libéraux dans la vision de la rupture (...) ».

avec celle de Smith. En tant que valeur attachée à une marchandise¹⁰⁴³, le travail est fortement dévalué et celui qui l'exerce est librement exploitable afin que la valeur de la marchandise ne cesse d'augmenter¹⁰⁴⁴. Ce système capitaliste doit être renversé. Pour ce faire, ces individus exploités doivent comprendre qu'ils forment eux-mêmes une valeur, une classe¹⁰⁴⁵. Cette prise de conscience doit déboucher sur la lutte contre une autre classe, celle qui regroupe les individus qui les exploitent¹⁰⁴⁶.

Malgré tout, cette lutte des classes ne peut pas se faire grâce à un renouveau des groupes professionnels. Pour Marx et en opposition avec les idées proudhoniennes¹⁰⁴⁷, aucune structure intermédiaire, pas même les syndicats, n'est assez puissante pour s'opposer au capitalisme. La raison en est notamment que le modèle corporatif initial est bien trop rigide pour permettre l'émancipation des ouvriers exploités¹⁰⁴⁸. Depuis 1791, l'espoir d'un retour de l'organisation corporative est vain. Le libéralisme et la valorisation de l'individu sont bien trop ancrés pour qu'une théorie sur le corps s'impose à nouveau. Le groupe professionnel suppose l'existence d'un statut, lui-même fondé sur l'exécution d'une activité professionnelle. Or, cela s'inscrit contre l'air du temps. L'essor progressif du capitalisme, avec pour point d'orgue, au début du

¹⁰⁴³ Karl Marx et Friedrich Engels, *L'idéologie allemande (1845-1846)*, Books on Demand, 2019, p. 66 : « *Le travail, seul lien qui les unisse encore aux forces productives et à leur propre existence, a perdu chez les individus toute apparence de manifestation de soi, et ne maintient leur vie qu'en l'étiolant* ».

¹⁰⁴⁴ N. Gauzner, « Les modifications dans la structure de la classe ouvrière dans les pays capitalistes », *Le Droit Ouvrier*, 1964, p. 356 : « *Le prolétariat est une classe d'hommes privés des moyens de production, obligés, pour vivre, de vendre leur force de travail aux détenteurs du capital et soumis à l'exploitation au cours du processus de reproduction capitaliste* ».

¹⁰⁴⁵ Richard Hyman, « La théorie des relations industrielles : une analyse matérialiste », *Sociologie du Travail*, 1979, p. 429 : « *Le postulat de base de l'unité de la classe ouvrière (de et peut-être pour elle-même) est constitué à partir d'une relation commune d'intérêts de classe opposés au capital et à la bourgeoisie* ».

¹⁰⁴⁶ Karl Marx et Friedrich Engels, *L'idéologie allemande...*, *op. cit.*, p. 69-70 : « *Les conditions dans lesquelles on peut utiliser des forces productives déterminées sont les conditions de la domination d'une classe déterminée de la société ; la puissance sociale de cette classe, découlant de ce qu'elle possède, trouve régulièrement son expression pratique sous forme idéaliste dans le type d'État propre à chaque époque ; c'est pourquoi toute lutte révolutionnaire est dirigée contre une classe qui a dominé jusqu'alors* ».

¹⁰⁴⁷ Gérard Aubin et Jacques Bouveresse, *Introduction historique au droit du travail...*, *op. cit.*, p. 164 : « *Les auteurs du Manifeste (...) ont sollicité l'avis de Proudhon, et le philosophe s'est montré favorable à l'idée d'une alliance des classes laborieuses et des classes moyennes qui permettrait d'imposer une représentation ouvrière au Parlement. Aux différentes réunions de l'Internationale, les délégués français défendent les idées proudhoniennes (...). Face aux collectivistes, ils soutiennent les droits de la libre coopération où les hommes, s'ils s'obligent les uns envers les autres pour en tirer des avantages mutuels, n'ont à redouter aucune atteinte à leur volonté autonome* ».

¹⁰⁴⁸ Karl Marx et Friedrich Engels, *L'idéologie allemande...*, *op. cit.*, p. 69 : « *Dans le développement des forces productives, il arrive un stade où naissent des forces productives et des moyens de circulation qui ne peuvent être que néfastes dans le cadre des rapports existants et ne sont plus des forces productives, mais des forces destructrices (le machinisme et l'argent) et, fait lié au précédent, il naît une classe qui supporte toutes les charges de la société, sans jouir de ses avantages, qui est expulsée de la société et se trouve, de force, dans l'opposition la plus ouverte avec toutes les autres classes* ».

XX^e siècle, le taylorisme¹⁰⁴⁹ et le fordisme¹⁰⁵⁰, le démontre bien. Pour les marxistes, le modèle corporatif initial est donc un modèle utopique et inopérant. Au nom de l'ensemble de la classe ouvrière, il faut promouvoir un modèle agonistique bien plus efficace. Les mouvements de cette classe ouvrière doivent être directs et revendicatifs. Le collectif doit uniquement servir à renverser les forces du capital et à faire du prolétariat une force politique centrale¹⁰⁵¹. Mettre sur pied de nouveaux groupes professionnels constituerait une perte de temps et d'énergie.

Les modèles libéraux et marxistes entraînent des conséquences qui se font ressentir sur l'esprit du droit du travail. Ce dernier révèle alors toute sa complexité. Les modèles libéraux et marxistes mettent en relief des enjeux encore saillants aujourd'hui.

Mais à ce stade, il convient de voir si la qualification professionnelle corporative a pu pleinement s'inscrire dans l'essor d'une législation sociale collective.

Paragraphe 2 : La construction de l'autonomie professionnelle

Ce développement doit permettre de confirmer que l'autonomie professionnelle est une volonté qui trouve à s'affirmer dans le cadre de la législation sociale (A). Pour autant, la « victoire » du modèle corporatif initial est loin d'être totale. En effet, il existe un certain nombre d'éléments qui font douter d'une autonomie professionnelle complète (B).

¹⁰⁴⁹ Simone Weil, *La condition ouvrière...*, op. cit., p. 33 ; 433 : « Selon Taylor, le point de départ d'une rationalisation est la connaissance des conditions réelles de travail, c'est-à-dire du temps nécessaire à la réalisation d'une tâche. (...). La basse espèce d'attention exigée par le travail taylorisé n'est compatible avec aucune autre, parce qu'elle vide l'âme de tout ce qui n'est pas le souci de la vitesse. Ce genre de travail ne peut pas être transfiguré, il faut le supprimer ».

¹⁰⁵⁰ Luc Bourcier de Carbon, « Science et systèmes », *Droit Social*, 1968, p. 358 : « L'un des disciples de Taylor les plus mis en accusation fut H. Ford, l'inventeur du travail à la chaîne ; mais il fut aussi un des premiers à proclamer la solidarité de tous les éléments humains dans l'entreprise (...). « Le producteur n'est pas seulement un individu. (...). C'est le chef d'un ménage. (...) » (...) cette conception de l'entreprise nous semble aujourd'hui singulièrement moderne ».

¹⁰⁵¹ Karl Marx et Friedrich Engels, *L'idéologie allemande...*, op. cit., p. 68 : « L'appropriation (...) ne peut s'accomplir que par une union obligatoirement universelle à son tour, de par le caractère de prolétariat lui-même, et par une révolution qui renversera, d'une part, la puissance du mode de production et d'échange précédent, ainsi que le pouvoir de la structure sociale antérieure, et qui développera, d'autre part, le caractère universel du prolétariat et l'énergie qui lui est nécessaire pour mener à bien cette appropriation (...) ».

A. L'édification d'une législation sociale collective

La « conscience collective » qui animait les corporations a su se perpétuer pour former un cadre favorable à la prise en compte des spécificités professionnelles (1). La législation sociale qui se fait jour fait une place à ce cadre favorable (2).

1. Qualification professionnelle corporative et autonomie

La fin du XIX^e siècle, ainsi que le début du XX^e siècle, sont marqués par l'importance grandissante de la question sociale dans les débats politiques¹⁰⁵². Progressivement, le travail est envisagé comme un bien commun¹⁰⁵³ et l'État commence à se saisir de cette question sociale¹⁰⁵⁴. Il est en effet nécessaire de se détourner de la logique civiliste et individualiste qui prédomine depuis la promulgation de la loi Le Chapelier et qui imprègne la relation de travail. C'est une étape cruciale pour l'institutionnalisation d'un droit « social » : « *On retrouve donc*

¹⁰⁵² Norbert Olszak, *Histoire du droit du travail...*, op. cit., p. 6 : « *La III^e République devra s'en préoccuper pour enraciner définitivement les institutions, à côté des grandes lois de libertés publiques ou des réalisations scolaires. La législation ouvrière, protectrice des travailleurs subordonnés, sera ainsi un élément important du « pacte industriel » succédant au « pacte révolutionnaire » de 1789 qui s'était surtout chargé de consacrer l'indépendance du travail* ».

¹⁰⁵³ François Vatin, Alain Caillé et Olivier Favereau, « Réflexions croisées sur la mesure et l'incertitude », *Revue du Mauss*, 2010, p. 95 : « *On voit ainsi se dessiner deux grands modes opposés d'organisation de l'activité humaine. Le premier entend la contrôler de l'extérieur au nom du plus grand bonheur du plus grand nombre. Au nom de l'intérêt général, il entre en lutte contre tous les corps intermédiaires, aristocrates, notables ou rentiers en tout genre qui excipent de leur compétence particulière, irréductible à une norme métrique commune pour, en définitive, préserver leurs intérêts particuliers au détriment de l'intérêt général. Le second pose, au contraire, que le bien commun ne pourra être atteint que si, dans chaque domaine, on encourage l'excellence de ceux qui s'y investissent par passion, devoir et plaisir. (...). La gestion du rapport social n'est pas effectuée depuis un sommet en surplomb, mais par des corps intermédiaires, confréries, corporations, et autres ordres, qui entendent certifier l'excellence des vertueux associés et autoorganisés et gouvernés* ». Professeur de sociologie à l'Université de Paris-X Nanterre au moment de participer à la rédaction de cet article, Monsieur Alain Caillé livre ici les clés de lecture pour comprendre l'avenir du travail. En devenant la source d'inspiration de volontés de reconstruction sociale, politique et économique, le travail devient également source de conflits. La gestion des relations professionnelles doit-elle être du ressort de l'acteur étatique, seul représentant des besoins de toute une Nation ? Ou bien ce corporatisme, cette volonté collective de gérer un destin commun, est-il légitime ? Les acteurs du monde du travail, réunis par une même activité professionnelle et bercés par un héritage de solidarité corporative, ne sont-ils pas plus à même de savoir ce qui leur est bénéfique ?

¹⁰⁵⁴ Laurent Willemez, *Le travail dans son droit. Sociologie historique du droit du travail en France (1892-2017)*, Lextenso Éditions, 2017, p. 11 : « *Le travail qui donne un salaire permettant de vivre ou de survivre, le travail qui occupe l'ensemble de la vie des ouvriers et des ouvrières, le travail qui blesse et rend malade, le travail qui crée de la sociabilité, des formes d'identification et des communautés de destin. Il est donc tout à fait logique que les réformateurs sociaux de l'époque, hauts fonctionnaires, hommes politiques, universitaires, essayistes (...) se préoccupent finalement aussi du travailleur (...)* ».

au cœur de cette définition du droit social une dialectique qui tend à opposer, d'une part, les principes du droit civil et, d'autre part, le droit social, encore désigné sous le terme générique de droit collectif»¹⁰⁵⁵. Dans cette optique, différents protagonistes vont émerger, penseurs, mais aussi ouvriers, employeurs attachés à l'idéal catholique et syndicalistes. Leur structuration en véritables forces de représentation du monde de travail va, jusqu'à l'entre-deux-guerres, nourrir la construction de la législation industrielle. C'est bien parce que le travail est vecteur d'identité que celui qui en vit est un citoyen devant jouir de droits particuliers¹⁰⁵⁶. Mais une telle pluralité d'acteurs entraîne nécessairement une pluralité d'influences pour un droit du travail qui n'en porte pas encore le nom. Afin d'assurer la protection des travailleurs, solidaristes¹⁰⁵⁷ et catholiques sociaux se démarquent des idéologies marxistes et libérales vigoureuses tout au long du XIX^e siècle¹⁰⁵⁸. Le corporatisme a par exemple été utilisé par les marxistes pour justifier une politique de lutte sociale : « *Et si elle fait ainsi partie des références du corporatisme, on la retrouve aussi dans le vocabulaire de lutte des classes. Mieux, elle a servi de trait d'union entre les idiomes corporatifs et révolutionnaires, entre les confréries d'Ancien Régime et le syndicalisme de lutte des classes* »¹⁰⁵⁹. Si une telle politique est bien trop éloignée de la philosophie initiale du corporatisme, cela prouve néanmoins la pérennité de la conscience collective¹⁰⁶⁰.

¹⁰⁵⁵ Farid Lékéal, « Entre droit civil et droit social : antinomie ou complémentarité ? Quelques décennies d'incertitude », *Revue Historique de Droit Français et Étranger*, 2010, p. 534.

¹⁰⁵⁶ Laurent Willemez, *Le travail...*, *op. cit.*, p. 12-13 ; 14 : « *Le premier de ces fils est l'émergence (...) d'un droit de la législation industrielle. (...) Le deuxième fil renvoie au champ académique, et plus précisément aux facultés de droit (...). (...) S'ouvrant à l'ensemble de la société, le droit devient une science sociale (...). (...) Le troisième fil renvoie enfin aux travailleurs eux-mêmes, ou plutôt à leurs représentants et à leurs défenseurs (...)* ». (...) dans cette période, « *s'origine un changement de registre du droit* » concernant les travailleurs et leur travail ».

¹⁰⁵⁷ Gérard Aubin et Jacques Bouveresse, *Introduction historique au droit du travail...*, *op. cit.*, p. 183-184 : « *Léon Bourgeois développe au contraire une doctrine de la solidarité sociale respectueuse de la liberté personnelle, dans laquelle le contrat, discuté en toute latitude, devient la base définitive du droit humain. (...) Favorable à une intervention de l'État qui n'étouffe pas le droit individuel, Léon Bourgeois ne se réclame ni des libéraux, ni des socialistes* ».

¹⁰⁵⁸ *Ibid.*, p. 179-180 : « *Les sociétés engagées dans les transformations industrielles ne peuvent faire l'économie de l'accumulation du capital. Les contraintes de la transition exigent d'extraordinaires sacrifices. La discipline sociale, exaltée par l'idéologie républicaine, appelle sa contrepartie de droits, ouvre la porte de l'intégration aux victimes de la civilisation matérielle. Les penseurs républicains de la fin du 19^{ème} siècle font de l'obéissance la première des vertus civiques, celle sans laquelle aucun résultat durable n'est à espérer. Reste dès lors à sauvegarder la liberté contre les risques d'une dictature de la norme sociale* ».

¹⁰⁵⁹ Alain Supiot, « La fraternité... », *op. cit.*, p. 118. La fraternité, socle du modèle corporatif initial, est réappropriée par ceux qui développent une vision agonistique des relations sociales.

¹⁰⁶⁰ Simone Weil, *La condition ouvrière...*, *op. cit.*, p. 405 : « *La doctrine du libéralisme économique a tout déformé en ne considérant dans le domaine de l'économie que des conflits d'intérêts ; et le marxisme a prolongé cette erreur du libéralisme, avec beaucoup d'autres, par son vocabulaire et ses mots d'ordre (...). Le problème n'est pas de supprimer les passions, car les hommes ne seront jamais sans passion, mais de les orienter de manière à éviter, si possible, les catastrophes* ».

L'idée solidariste¹⁰⁶¹ s'imposera dans le socialisme républicain régulièrement au pouvoir¹⁰⁶² et influencera le renouveau du corporatisme¹⁰⁶³. Mais c'est bien le catholicisme social qui sera le meilleur terreau pour ce renouveau. Le catholicisme social est clairement marqué par l'organicisme¹⁰⁶⁴. À l'instar de Durkheim, les catholiques sociaux rejettent l'idée de lutte¹⁰⁶⁵ pour créer une brèche entre individualisme et socialisme. Cette brèche doit consacrer une législation à trois étages basée sur la convention collective¹⁰⁶⁶. Celle-ci constituerait un lien solide entre l'employeur, le syndicat et les salariés, représentés par ce dernier¹⁰⁶⁷.

Pour autant, Durkheim ne souhaite en aucun cas le retour de l'organisation corporative d'Ancien Régime¹⁰⁶⁸. Les groupes professionnels doivent effectivement représenter des intérêts

¹⁰⁶¹ Cathy Bousquet, « Le travail social comme résistance à la mise en compétition des individus », *Le Sociographe*, 2019, p. 39 : « La solidarité peut être formulée comme une nécessité, c'est la loi « naturelle » d'interdépendance. Ainsi Léon Bourgeois promeut un programme politique de réformes au service de droits individuels et de droits sociaux porteurs d'émancipation et d'une visée égalitaire entre les individus. Dans cette perspective, « les droits » des individus sont émancipateurs et précèdent leurs « devoirs ». Le vecteur de la solidarité selon Léon Bourgeois, c'est l'association entre les personnes : « concours et coordinations des forces » dans des actes réfléchis et volontaires. Cette compréhension de la solidarité et son acception formulée par Léon Bourgeois appellent alors une organisation politique correspondante, indépendante de tout dogme notamment religieux, capable d'exprimer et de soutenir ce lien : c'est la formulation de la démocratie sociale dont nous sommes héritiers en référence à la donnée commune au genre humain, « le lien social » ».

¹⁰⁶² Gérard Aubin et Jacques Bouveresse, *Introduction historique au droit du travail...*, op. cit., p. 174 : « Faible en apparence, la République se sait forte de sa position centrale et de ses appuis. Les conservateurs, elle ne les craint plus guère ; et les incantations marxistes paraissent s'adresser à d'autres qu'au peuple français. À l'exaltation de la lutte des classes, elle opposera, sans jamais varier, l'optimisme imperturbable de ses certitudes, et la naïveté apparente des formules de conciliation ».

¹⁰⁶³ Philippe-Jean Hesse, « La rénovation des concepts juridiques », *Droit Social*, 1990, p. 713 ; 718. L'auteur est professeur à l'Université de Nantes. Pour lui, l'étatisation du système de protection sociale actuel éloigne ce dernier de l'idée de solidarité induite par le modèle corporatif initial.

¹⁰⁶⁴ Yves Palau, « Des catholiques et de la politique. Les transformations doctrinales du catholicisme social 1900-1930 », *Revue Française d'Histoire des Idées Politiques*, 1996, p. 320 : « Le modèle dominant est marqué par une distinction très nette entre les dirigeants des cercles issus des classes aisées de la société et les ouvriers auxquels sont destinées les œuvres, mais, qui ne participent pas aux décisions et aux orientations prises. Ces œuvres reposent sur une conception hiérarchisée du monde, à l'image de la vision organiciste de la société constituée en ordres, prônée par les catholiques sociaux ».

¹⁰⁶⁵ *Lexique de Sociologie*, op. cit., p. 227 : « (...) opposition entre des groupes sociaux ou des individus en conflit sur des valeurs ou des intérêts ».

¹⁰⁶⁶ Jean Bourrelly, « Du mode de calcul de l'indemnité de licenciement », *Droit Social*, 1997, p. 925. L'auteur est conseiller à la Cour de cassation. Il estime que la convention collective joue un rôle majeur dans le renouveau des relations professionnelles. Elle permet d'assurer un relatif équilibre entre les différents protagonistes, ce qui était impossible depuis 1791.

¹⁰⁶⁷ Jacques Le Goff, *Du silence à la parole...*, op. cit., p. 276 : « (...) doit-on continuer à faire de l'individu membre d'une organisation signataire, autrement dit de chacun des salariés et patrons adhérents, la source et le fondement du contrat collectif et de sa force obligatoire, ou ne convient-il pas au contraire de tenir le groupe lui-même, comme totalité relativement indépendante des individus qu'il accueille, comme le vrai créateur d'un droit appelé à s'appliquer (...) ».

¹⁰⁶⁸ Émile Durkheim, *De la division du travail...*, op. cit., p. 28 : « Mais, pour dissiper toutes les préventions, pour bien montrer que le système corporatif n'est pas seulement une institution du passé, il serait nécessaire de faire voir quelles transformations il doit et peut subir pour s'adapter aux sociétés modernes ; car il est évident qu'il ne peut pas être aujourd'hui ce qu'il était au Moyen Âge ».

particuliers regroupés en fonction de l'activité professionnelle exercée. Ils doivent devenir des entités obligatoires, hiérarchisées et solennelles afin que l'individualisme laisse place à une identité collective : « *Mise en avant par la théorie politique à l'orée de la III^e République, consacrée par les sciences sociales naissantes (avec la sociologie de Durkheim), la solidarité offrait une base satisfaisante à cette République devenue sociale qui entendait prendre ses distances avec l'individualisme du Code civil sans réactiver le corporatisme d'Ancien Régime* »¹⁰⁶⁹. Mais les groupes professionnels doivent répondre aux réalités socio-économiques et poursuivre des objectifs cruciaux comme la gestion des salaires ou des systèmes de protection sociale¹⁰⁷⁰, l'apprentissage et le traitement de problèmes de droit. Durkheim fait de ces groupes professionnels des corps intermédiaires avalisés par l'acteur étatique. Seuls les syndicats font encore vivre le lien collectif professionnel, car ils s'inscrivent dans l'enjeu économique, social et moral inhérent au groupe professionnel. Malheureusement, ils représentent une force marginale étant donné qu'ils sont illégaux et non structurés¹⁰⁷¹. Le corporatisme, qui vit dans la mouvance catholique sociale grâce à une volonté d'association de toutes les forces du travail, s'imposera progressivement pendant l'entre-deux-guerres. Mais, il demeurera une source de conflit entre catholiques sociaux¹⁰⁷². Le corporatisme inspire un courant idéologique qui prône une organisation professionnelle stricte fidèle au corporatisme d'État d'Ancien Régime. Mais il inspire également un courant idéologique plus souple faisant de l'organisation professionnelle un système devant être du ressort de ses acteurs¹⁰⁷³.

¹⁰⁶⁹ Alain Supiot, « Les mésaventures de la solidarité civile », *Droit Social*, 1999, p. 64.

¹⁰⁷⁰ Michel Laroque et Michel de Montalembert, « Perspectives de la protection sociale », *Vie sociale*, 2015, p. 219-220. Les auteurs sont respectivement inspecteur général honoraire des affaires sociales et président du Centre d'études, de documentation, d'information et d'action sociales de l'Université Paris Lumières. Ils rendent compte du fait que la protection sociale devient un enjeu majeur au cours du XIX^e siècle. Elle s'appuie sur des racines corporatives représentées par la solidarité et le secours mutuel.

¹⁰⁷¹ Émile Durkheim, *De la division du travail...*, *op. cit.*, p. 18-19 : « *Les seuls groupements qui aient une certaine permanence sont ce qu'on appelle aujourd'hui les syndicats soit de patrons, soit d'ouvriers. Assurément il y a là un commencement d'organisation professionnelle, mais encore bien informe et rudimentaire. Car, d'abord, un syndicat est une association privée, sans autorité légale, dépourvue, par conséquent, de tout pouvoir réglementaire. Le nombre en est théoriquement illimité, même à l'intérieur d'une même catégorie industrielle ; et comme chacun d'eux est indépendant des autres, s'ils ne se fédèrent et ne s'unifient, il n'y a rien en eux qui exprime l'unité de la profession dans son ensemble. Enfin, non seulement les syndicats de patrons et les syndicats d'employés sont distincts les uns des autres, ce qui est légitime et nécessaire, mais il n'y a pas entre eux de contacts réguliers* ».

¹⁰⁷² Laurent Willemez, *Le travail...*, *op. cit.*, p. 40 : « (...) d'une part le corporatisme, qui deviendra le cheval de bataille de nombreux juristes spécialistes de la législation industrielle ; de l'autre le Conseil national économique, qui s'organise entre 1925 et 1936 pour réunir, à côté des structures de la démocratie parlementaire, les représentants des organisations professionnelles représentatives ».

¹⁰⁷³ Yves Palau, « Des catholiques... », *op. cit.*, p. 332 : « (...) l'intérêt de cette période réside dans l'évolution fondamentale de la doctrine du catholicisme social, qui (...) va rejoindre progressivement le catholicisme libéral dont il était pourtant à l'origine l'ennemi intime. Une telle évolution est un phénomène complexe, non linéaire,

Dans une perspective totalement opposée au libéralisme et au marxisme, Durkheim estime qu'il est nécessaire de réhabiliter le corporatisme à travers des groupes professionnels¹⁰⁷⁴. L'activité professionnelle doit redevenir la raison d'être d'entités collectives dont l'enjeu économique, social et moral est incontestable. Elles pourront permettre de réaliser le « *bien commun* » en faisant la promotion de l'association des tenants du capital et du travail¹⁰⁷⁵. Il est nécessaire par ce biais de pallier les maux du libéralisme, c'est-à-dire la paupérisation et le conflit de classes. Le groupe professionnel doit être le nouveau lien entre l'individu et l'État et doit être conforté par un statut, dans la veine de ceux dont bénéficient encore certaines professions, notamment les avocats¹⁰⁷⁶. Pour Durkheim, la conscience collective du groupe professionnel est ce qui permet de rendre prioritaire la défense d'un intérêt partagé par tous les individus fondant ce groupe¹⁰⁷⁷. Pour éveiller cette conscience, il est nécessaire d'établir un statut ou une règle professionnelle qui va fixer la structuration du groupe dans ses différents aspects : « *C'est en ce point qu'apparaît le rôle central dévolu par Durkheim aux « corporations » et groupements professionnels. Comme l'écrit encore J.-F. Spitz, « Durkheim sait que dans les conditions d'un grand État moderne marqué par la diversité presque infinie des activités et des échanges, la loi est impuissante à atteindre cet objectif, et que les efforts qu'elle déploie pour cela contribuent plutôt à en éloigner la réalisation qu'à la rapprocher. Seules des réglementations décentralisées édictées dans les diverses sphères d'activité sont capables de faire progresser la société vers cet idéal consistant à empêcher la domination des plus forts sur les plus faibles et à instaurer une véritable égalité des chances*

nécessitant une réinterprétation générale des thèmes traditionnels du catholicisme social, parmi lesquels les plus importants sont le pluralisme juridique et le corporatisme qui quittent le modèle « organiciste » pour rejoindre la pratique démocratique ».

¹⁰⁷⁴ Émile Durkheim, *De la division du travail...*, op. cit., p. 18 : « *L'activité d'une profession ne peut être réglementée efficacement que par un groupe assez proche de cette profession même pour en bien connaître le fonctionnement, pour en sentir tous les besoins et pouvoir suivre toutes leurs variations. Le seul qui réponde à ces conditions est celui que formeraient tous les agents d'une même industrie réunis et organisés en un même corps. C'est ce qu'on appelle la corporation ou le groupe professionnel ».*

¹⁰⁷⁵ *Ibid.*, p. 19 : « *Pour qu'une morale et un droit professionnels puissent s'établir dans les différentes professions économiques, il faut donc que la corporation, au lieu de rester un agrégat confus et sans unité, devienne, ou plutôt redevienne un groupe défini, organisé, en un mot une institution publique ».*

¹⁰⁷⁶ *Ibid.*, p. 15 : « *Nous insistons à plusieurs reprises, au cours de ce livre, sur l'état d'anomie juridique et morale où se trouve actuellement la vie économique. Dans cet ordre de fonctions, en effet, la morale professionnelle n'existe véritablement qu'à l'état rudimentaire. Il y a une morale professionnelle de l'avocat et du magistrat, du soldat et du professeur, du médecin et du prêtre, etc ».*

¹⁰⁷⁷ *Ibid.*, p. 26 : « *Voilà pourquoi, quand des individus qui se trouvent avoir des intérêts communs s'associent, ce n'est pas seulement pour défendre ces intérêts, c'est pour s'associer, pour ne plus se sentir perdus au milieu d'adversaires, pour avoir le plaisir de communier, de ne faire qu'un avec plusieurs, c'est-à-dire, en définitive, pour mener ensemble une même vie morale ».*

» »¹⁰⁷⁸. C'est donc une nouvelle mobilisation de la corporation d'Ancien Régime qui est proposée, qu'il soit fait référence au statut ou à l'idée de communauté professionnelle.

La théorie durkheimienne des groupes professionnels inspira, largement, la construction du droit du travail moderne.

2. *Autonomie professionnelle et législation sociale*

La profession, vue comme un ensemble de personnes exerçant le même métier, peut être assimilée à un groupe professionnel ou à la corporation d'Ancien Régime¹⁰⁷⁹. Cette définition large permet en effet à la notion de profession d'englober tous les individus identifiés par une appellation de métier ou par un statut. Si la profession désigne aussi une déclaration de foi ou bien toute activité rémunérée, elle peut également se référer à la branche professionnelle réunissant tous les acteurs d'un même secteur, salariés ou non¹⁰⁸⁰. Le lien entre corporatisme et droit du travail se fait donc plutôt naturellement. En outre, il est possible d'avancer l'hypothèse que le droit du travail, notamment pendant l'entre-deux-guerres et jusqu'aux années 1950, est influencé par une théorie « *fonctionnaliste* » des professions. Concrètement, l'activité professionnelle est susceptible de faire naître un sentiment de responsabilité¹⁰⁸¹. Il provient de la réalité d'un savoir théorique et transmissible. La profession est alors à même d'être autonome dans sa gestion et solidaire entre tous ses membres¹⁰⁸². Il y a donc bien un fort écho entre la

¹⁰⁷⁸ Laëtitia Bonnard-Plancke et Pierre-Yves Verkindt, « Égalité et diversité : quelles solutions ? », *Droit Social*, 2006, p. 969.

¹⁰⁷⁹ Georges Benguigui, « La professionnalisation des cadres dans l'industrie », *Sociologie du Travail*, 1967, p. 136 : « *On pourrait peut-être dire que ce mouvement des métiers vers l'acquisition des caractéristiques professionnelles, mais sans prise en charge de valeurs, correspond au moins pour une part à la renaissance des corporations qu'E. Durkheim appelait de ses vœux pour « moraliser », pour introduire des règles dans le monde de la vie économique* ».

¹⁰⁸⁰ Claude Dubar, Pierre Tripier et Valérie Boussard, *Sociologie...*, op. cit., p. 77 : « *Ce n'est qu'au cours des années 1960, en France (...) que la question des formes de la négociation salariale revint à l'ordre du jour et que le dialogue social fut réhabilité (...). La branche professionnelle s'imposa peu à peu comme un échelon essentiel de cette négociation. On se mit à parler couramment de la « profession » pour désigner l'organisation des branches professionnelles, soit paritaire entre représentants des syndicats patronaux et des syndicats de salariés, soit tripartite, avec le concours de l'État. (...). Au cours des années 1980 et 1990, l'envahissement de la sociologie du travail et des organisations par les questions de l'entreprise, de la qualification et de la compétence professionnelles et des identités contribua également à réhabiliter le paradigme durkheimien (...)* ».

¹⁰⁸¹ *Ibid.*, p. 84 : « *De ce fait, on ne peut qu'assister à l'extension de la sphère du professionnalisme au détriment de celle du travail manuel ou intellectuel de routine non professionnel. Les professions sont ainsi considérées comme la formule d'avenir des sociétés modernes* ».

¹⁰⁸² *Ibid.* : « *Leur fonction spécifique, éminemment progressiste, est de constituer des médiations entre les savoirs purs et le monde de la vie quotidienne (...)* ».

logique corporative d'Ancien Régime et la logique professionnelle qui rayonne jusqu'à la moitié du XX^e siècle. La théorie durkheimienne¹⁰⁸³ vient donc aussi enrichir la vision « démocratique » d'un droit du travail qui doit être principalement le produit de ses acteurs¹⁰⁸⁴. Mais l'activité professionnelle en elle-même ne fait pas toute la spécificité de la profession ou du groupe professionnel. Ceux-ci proposent une dimension autre que matérielle. Ils apportent une structure morale et sociale aux individus¹⁰⁸⁵.

La législation industrielle ne cessera d'évoluer, notamment sous l'impulsion des universitaires¹⁰⁸⁶. La question sociale nourrit des théories très diverses et le droit se doit de répondre aux besoins de la collectivité. La législation industrielle est donc au cœur des préoccupations. La tendance est ainsi à l'appropriation de celle-ci par ceux qui la font vivre¹⁰⁸⁷. Les préoccupations sont d'abord « éducatives ». L'apparition de la législation industrielle dans les programmes de licence ou dans les spécialités de doctorat à l'Université contribue à renforcer un peu plus la spécificité de la discipline. Cela s'accroît nettement pendant l'entre-deux-guerres. L'effervescence idéologique qui y règne inspire un tout jeune droit du travail qui s'institutionnalise progressivement¹⁰⁸⁸. Cela passe donc par la multiplication des enseignements

¹⁰⁸³ Émile Durkheim, *De la division du travail...*, op. cit., p. 18 : « Une réglementation morale ou juridique exprime donc essentiellement des besoins sociaux que la société seule peut connaître ; elle repose sur un état d'opinion, et toute opinion est chose collective, produit d'une élaboration collective. Pour que l'anomie prenne fin, il faut donc qu'il existe ou qu'il se forme un groupe où se puisse constituer le système de règles qui fait actuellement défaut ».

¹⁰⁸⁴ Georges Gurvitch, *La Déclaration des droits sociaux...*, op. cit., p. 75 : « Le Droit Social fait participer directement les sujets auxquels il s'adresse, à un tout, qui à son tour participe directement aux relations juridiques de ses membres. C'est pourquoi le droit social est fondé sur la confiance, sur l'effort en commun, sur l'entraide (...) ».

¹⁰⁸⁵ Phillippe Steiner, « Mauss, les groupements professionnels et « l'atmosphère de don » », *Les Études Sociales*, 2013, p. 119 : « Prenant exemple sur les professions libérales, Mauss explique : « L'honneur, le désintéressement, la solidarité corporative n'y sont pas un vain mot ni ne sont contraires aux nécessités du travail. Humanisons de même les groupes professionnels et perfectionnons encore ceux-là. Ce sera un grand progrès que Durkheim a souvent préconisé » ».

¹⁰⁸⁶ Laurent Willemez, *Le travail...*, op. cit., p. 55 : « L'essor de la législation sociale (...) s'accompagne logiquement de l'installation définitive du droit du travail à l'Université (...). La période voit émerger des « grands noms » (...), les hérauts du droit du travail qui en définiront l'ampleur et les limites, en fixeront la doctrine et en établiront les controverses possibles pour des décennies ».

¹⁰⁸⁷ Marc Lagana, « Un peuple révolutionnaire : la Commune de Paris 1871 », *Cahiers Bruxellois*, 2018, p. 182 : « Les communards luttent pour l'émancipation du travail et des travailleurs, pour le droit au travail et le droit du travail. Leur vision de la démocratie sociale va jusqu'à prôner l'élection de la direction et de l'encadrement dans les services publics et les entreprises. Le projet de généraliser les associations ouvrières pour organiser le travail et la production commence par la réquisition des ateliers abandonnés par leurs propriétaires. Il y avait de l'espoir en 1871 ! ».

¹⁰⁸⁸ Laurent Willemez, « Un droit en construction (1936-1968) : production législative, légitimation académique et usages syndicaux du droit du travail », in Anne-Sophie Chambost et Alexis Mages (dir.), *La réception du droit du travail par les milieux professionnels et intellectuels*, 2017, p. 116 : « (...) le droit du travail s'institutionnalise dans les facultés de droit. Dans les années 1920, les thèses consacrées à la législation industrielle sont de plus en plus nombreuses, dont les auteurs deviennent, à partir des années 1930, enseignants des facultés de droit, où ils enseignent notamment la législation industrielle (...) ».

dans les facultés de droit, mais aussi par la création de revues elles aussi spécialisées, notamment *Droit Social* en 1938¹⁰⁸⁹. Les préoccupations autour de la législation industrielle sont également sociétales. La législation industrielle est nécessairement liée à la question sociale ce qui en fait une matière sensiblement concrète et digne de l'intérêt d'acteurs variés. C'est l'esprit de la démocratie sociale¹⁰⁹⁰, l'idée que les réalités sociales doivent être saisies à bras-le-corps par ceux qui les vivent. Mais qu'ils soient syndicalistes ou universitaires, tous ces acteurs font de la question sociale une question politique et de la législation industrielle un droit déjà social par nature¹⁰⁹¹. La législation industrielle s'étoffe par le biais de sa transmission tant les universitaires s'engagent individuellement, notamment politiquement, sur la question sociale¹⁰⁹². Enfin, les préoccupations autour de la législation industrielle sont techniques. Les universitaires rejoignent les syndicalistes et les acteurs politiques dans une œuvre de renforcement de la législation industrielle. Celle-ci passe par la création de structures spécialisées, telles que des commissions ou des associations, qui doivent donner à cette législation une inspiration venue du terrain¹⁰⁹³.

L'influence des universitaires sur l'orientation du droit du travail est prégnante. Celle-ci, jusqu'aux années 1960 et sous l'impulsion d'un État très présent, se traduit par la prise en compte d'une conscience collective de plus en plus forte¹⁰⁹⁴. Mais la diversité des théories sociales qui, par l'intermédiaire des acteurs précités, colore l'esprit du droit du travail rend ce dernier bien plus complexe à cerner.

Il convient donc de voir de quelle manière la volonté d'autonomie professionnelle est freinée au cœur de la législation sociale.

¹⁰⁸⁹ « Droit Social », *Droit Social*, *op. cit.* L'institutionnalisation du droit du travail sous l'entre-deux-guerres est dans la continuité de la construction d'une discipline d'essence collective.

¹⁰⁹⁰ Patrice Rolland, « Le catholicisme social et la politique », *Revue Française d'Histoire des Idées Politiques*, 2013, p. 147 : « Démocrate » s'identifie donc avec « social » qui doit s'entendre dans le même sens que « question sociale ». Dans la conception de Deslandres certains éléments convergent avec le Sillon : souci de la subsidiarité et d'une forme de décentralisation de tous les aspects du pouvoir de décision dans la société ; souci de donner à tous une part d'initiative, de responsabilité ».

¹⁰⁹¹ Laurent Willemez, *Le travail...*, *op. cit.*, p. 23 : « Avec les politiques des différents gouvernements en direction des organisations syndicales puis avec l'organisation des mondes du travail en conventions collectives, le curseur passe en grande partie vers le développement d'un droit collectif du travail ».

¹⁰⁹² *Ibid.*, p. 32 : « L'objectif est de faire des professeurs de droit de « nouveaux experts du social » ».

¹⁰⁹³ *Ibid.*, p. 43 : « Les professeurs de législation industrielle sont alors au cœur de cet espace (...), dans ces réseaux qui coproduisent les cadres juridiques de l'intervention étatique dans le monde du travail ».

¹⁰⁹⁴ Laurent Willemez, « Un droit en construction... », *op. cit.*, p. 122 : « Avant Mai 68, un droit du travail académique se déploie donc (...) structuré par des clivages forts, mais voyant en son sein un « noyau central » largement issu du mouvement corporatiste des années 1930 et du début des années 1940 ».

B. Les limites de l'autonomie professionnelle

L'autonomie professionnelle peine à se réaliser pleinement parce que la législation sociale est au moins en partie inspirée du libéralisme et du marxisme. Or ces courants ne reconnaissent pas l'idée d'autonomie professionnelle (1) et les débats sur les sources du droit du travail se révèlent alors extrêmement vifs (2).

1. La remise en cause par le libéralisme et le marxisme

Il convient à ce stade de rappeler les enjeux de la création de la législation industrielle. Le passage d'un droit au travail à un droit du travail¹⁰⁹⁵ à compter du milieu du XIX^e siècle doit permettre de régler la question sociale. L'activité professionnelle devient une question sociétale : elle revêt une importance morale tant elle constitue un repère, mais également une importance économique et politique. Elle est une source de débats entre deux camps. Cela concerne d'une part les libéraux, faisant la promotion de l'individualisme professionnel, autrement dit de la contractualisation des rapports de travail : « *Le premier modèle est le modèle du contrat (...). La loi impose la liberté du marché contre l'organisation antérieure, celle des Corporations (« il fallait briser ces chaînes ; on les brisa »). Il s'agit bel et bien d'une politique de l'emploi, mais d'une politique libérale : le salarié sous contrat à durée indéterminée peut quasiment être renvoyé du jour au lendemain* »¹⁰⁹⁶. Cela concerne d'autre part les « collectivistes » et certains catholiques sociaux¹⁰⁹⁷ qui font la promotion de la

¹⁰⁹⁵ Alain Supiot, « Un faux dilemme : la loi ou le contrat ? », *Droit Social*, 2003, p. 59 : « *Ce droit est né de l'irruption du travail dans la sphère du contrat. Arraché aux disciplines des corporations, le travail est devenu un objet d'échange dès 1789 et la contractualisation des relations de travail est donc de ce point de vue une chose aussi ancienne que fondamentale* ».

¹⁰⁹⁶ François Gaudu, « L'organisation juridique du marché du travail », *Droit Social*, 1992, p. 946.

¹⁰⁹⁷ Jean Lassègue, « Notes sur l'encyclique « Mater et Magistra » », *Droit Social*, 1962, p. 129 : « *Le libéralisme coupait tout lien entre la morale et la vie économique ; il était admis que l'activité économique ait pour mobile l'unique intérêt individuel et pour loi suprême la concurrence sans limites. Les rémunérations sont déterminées par l'automatisme du marché ; l'État doit s'abstenir de toute intervention dans la vie économique ; les groupements de sujets économiques sont interdits ou traités avec une grande méfiance* ». L'auteur, professeur à la Faculté de droit et de sciences économiques de Paris, rappelle ici le contexte qui berce l'apparition de l'encyclique *Rerum Novarum* en 1891.

« spécialisation » de la législation sociale, autrement dit de la tendance à l'autonomie professionnelle¹⁰⁹⁸.

Cette spécialisation de la matière sociale suscite des réactions négatives, notamment de la part des employeurs dont le pouvoir se trouve désormais encadré¹⁰⁹⁹. Il est vrai que le libéralisme qui entoure le domaine du travail et qui sacralise la personne du dirigeant est un mouvement puissant : « *Or, le contrat de travail, par nature, suppose de la part du salarié une renonciation partielle à sa liberté : il ne dispose plus de sa force de travail, il la met à disposition d'une volonté étrangère à la sienne, celle de l'employeur, qui lui assigne son activité et le soumet à son autorité* »¹¹⁰⁰. Le recul de la logique civiliste est loin d'être total. La subordination demeure le fondement du contrat de travail, elle est simplement contrebalancée par des principes protecteurs¹¹⁰¹. C'est donc non sans douleur ni ambiguïté que le caractère collectif des règles applicables aux travailleurs va s'imposer.

Ainsi, l'autonomie du droit du travail, matérialisée par le poids du groupe professionnel dans la production normative¹¹⁰², est loin d'être acquise face au poids de l'État, de la loi, de l'individu et du contrat. L'absence de références à une dimension collective dans le Code du travail initial de 1910 démontre que le libéralisme est bien ancré¹¹⁰³. Après la Libération, le « nouveau » droit du travail sera fragilisé par les contradictions, alimentées par l'urgence de la situation économique et politique à ce moment-là¹¹⁰⁴. En tout état de cause, l'individualisme demeure une force avec laquelle il faut compter.

¹⁰⁹⁸ Jacques Le Goff, « Les catholiques sociaux... », *op. cit.*, p. 199 : « *« La société n'a donc pas seulement à empêcher, à réprimer ; elle a quelque chose à faire, de son initiative propre, d'une façon immédiate, d'une façon positive ».* Et le catholicisme doit y prendre toute sa part, car il est, par nature, social ».

¹⁰⁹⁹ Jacques Le Goff, *Du silence à la parole...*, *op. cit.*, p. 318 : « *L'ère de l'autonomie de la volonté et de la suprématie du contrat est déjà close. C'est la conception sociale du droit qui l'emporte sur la conception individualiste. Il reste à la symboliser* ».

¹¹⁰⁰ Jean Rivero, « Les libertés publiques dans l'entreprise », *Droit Social*, 1982, p. 422.

¹¹⁰¹ Alain Supiot, *Critique du droit du travail...*, *op. cit.*, p. 255 : « *L'invention du contrat de travail a consisté à sortir le travail de la qualification juridique de « bien » pour lui conférer un statut juridique original qui fait place à sa dimension personnelle, tout en maintenant sa valeur d'échange* ».

¹¹⁰² Jacques Le Goff, « Les catholiques sociaux... », *op. cit.*, p. 200 : « *(...) ayant donné la « direction », l'État doit s'en tenir là et laisser la société se charger de traduire profession par profession ses orientations dans la réalité* ».

¹¹⁰³ Anne-Sophie Chambost, « Les illusions perdues de l'autonomie du droit du travail », in Anne-Sophie Chambost et Alexis Mages (dir.), *La réception du droit du travail par les milieux professionnels et intellectuels*, Lextenso Éditions, 2017, p. 152 : « *Du code en trompe l'œil de 1910, une analyse critique fera le critère de l'impuissance de la République, qui légitimait la domination du capital* ».

¹¹⁰⁴ Laurent Willemez, *Le travail...*, *op. cit.*, p. 82 : « *(...) l'institutionnalisme de Paul Durand est devenu une position à la fois centrale et centriste dans l'espace émergent du droit du travail académique en s'éloignant du contexte historique de son origine : dominante dans la manière de penser le droit du travail, elle se retrouve pourtant confrontée à deux autres courants (...) un courant marxiste (...) et un courant libéral* ».

C'est également le cas du modèle marxiste, dont les ramifications au sein du droit du travail sont effectivement bien réelles.

Jusqu'au Front populaire, le droit du travail se construit dans la douleur : la codification très mal perçue fragilise une discipline qui tente d'effacer les dérives hiérarchiques de la contractualisation¹¹⁰⁵. Les grèves sont le symbole de travailleurs, notamment d'ouvriers, qui souhaitent que leur personne soit protégée¹¹⁰⁶. La loi Le Chapelier marque un tournant individualiste et une vision civiliste des rapports de travail s'impose. L'intervention de l'État et l'existence de groupes professionnels apparaissent comme de véritables menaces. La crainte de l'intérêt collectif est préjudiciable en premier lieu pour les syndicats, dont la reconnaissance au sein des entreprises n'est pas admise par la loi de 1884¹¹⁰⁷. Le caractère collectif de la législation industrielle peinera à s'imposer en pratique, freiné par l'idéal républicain majoritaire et par une difficile institutionnalisation des structures collectives. Celles-ci sont toujours marquées du sceau historique de la défiance¹¹⁰⁸.

Concrètement, après 1791, seul l'appui des actions sociales ouvrières permet au syndicalisme, illégal, d'exister¹¹⁰⁹. Cet état de fait perdurera même après la loi de 1884 et l'absence de reconnaissance syndicale dans l'entreprise. Le manque de représentation salariale

¹¹⁰⁵ Michel Henry, « Le droit du travail est-il une conquête de la classe ouvrière ? », *Le Droit Ouvrier*, 1992, p. 389 : « *Le droit du travail a commencé d'exister au début de ce siècle lorsque la loi a appréhendé les travailleurs, le collectif ouvrier, en tant qu'entité juridique et lui a permis d'assurer la représentation de ses intérêts par la négociation collective ou à travers des institutions représentatives (...)* ».

¹¹⁰⁶ Annie Jacob, « Pas de citoyen qui ne soit un travailleur », *Revue du Mauss*, 2001, p. 201 : « *Si l'industrie engendre une richesse collective, c'est donc au prix de la pauvreté et de la misère. Le recours à la religion et à la charité sera vite dépassé par les effets de l'industrialisation. La recherche d'un meilleur équilibre social ne pourra se faire que par une contestation plus radicale, notamment au sein des courants socialistes. Ce sont les luttes et les mouvements collectifs revendicatifs qui permettront de construire un statut du salariat plus respectueux des hommes au travail, intégrant l'usure et la fatigue engendrées par le travail et les risques issus de la dépendance totale à l'emploi* ».

¹¹⁰⁷ Norbert Olszak, « La défense collective des intérêts : la loi du 21 mars 1884 relative à la création des syndicats professionnels », in Jean-Pierre Le Crom (dir.), *Deux siècles de droit du travail. L'histoire par les lois*, Les Éditions de l'Atelier, 1998, p. 61-72, p. 63 : « *En effet, les syndicats sont composés de personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des personnes connexes concourant à l'établissement de produits déterminés. On se situe ainsi dans une perspective de syndicats de métiers (...)* ».

¹¹⁰⁸ *Ibid.*, p. 61 : « *Mais les républicains reprennent le débat sur les associations dès 1872, avec beaucoup de difficultés qui proviennent d'inquiétudes générales face au principe associatif, qui risquerait de favoriser les congrégations religieuses, mais aussi d'une méfiance particulière envers les actions ouvrières* ».

¹¹⁰⁹ Michèle Riot-Sarcey, « Marx et l'expérience singulière de 1848 », *Cités*, 2014, p. 82 : « *L'association ouvrière est effectivement le grand mot d'ordre de 1848-1849. Elle fut précédée de multiples réunions de métiers, de coopératives, des corporations, une forme de liberté ouvrière reconquise contre la tyrannie du capital et la fin de la servitude qu'impose l'exploitation de l'homme par l'homme* ».

va continuer à faire vivre¹¹¹⁰ l'idée de lutte, étant le seul mode d'expression possible¹¹¹¹. Cette logique de lutte se dédouble parfois en une logique de lutte de classes, toutes deux alimentées par un syndicalisme et une force doctrinale dédiés¹¹¹². Dans ces conditions, la volonté de faire aboutir un corporatisme politique ne s'imposera jamais avant la fin de l'entre-deux-guerres. Le libéralisme demeure puissant et l'idée d'une collaboration entre les différents acteurs du monde du travail bien trop faible. L'échec relatif de la loi du 25 mars 1919 peut constituer un exemple¹¹¹³. L'individualisme, par la contractualisation des rapports professionnels et le marxisme, avec la lutte des classes, sont bien implantés. Après la Libération, des droits individuels pour les salariés émergent, comme le droit à un salaire minimum avec la loi du 11 février 1950¹¹¹⁴. Ces droits peuvent nourrir une forme de syndicalisme alimenté par la logique de lutte et typique du corporatisme social. Ainsi, la logique individualiste perdure au sein des relations professionnelles.

C'est en vertu de l'amalgame de ces différents modèles de pensée que l'autonomie professionnelle ne peut trouver plein épanouissement.

¹¹¹⁰ Karl Marx et Friedrich Engels, *L'idéologie allemande...*, *op. cit.*, p. 70 : « Une transformation massive des hommes s'avère nécessaire pour la création en masse de cette conscience communiste, comme aussi pour mener la chose elle-même à bien ; or, une telle transformation ne peut s'opérer que par un mouvement pratique, par une révolution (...) ».

¹¹¹¹ Hubert Landier, *Dialogue social. Une urgence pour l'entreprise*, L'Harmattan, 2015, p. 37 : « Telle est l'origine du cercle vicieux qui caractérise largement les relations sociales en France : le patronat se plaint de l'attitude des syndicats et conteste leur légitimité ; et les syndicats dénoncent l'attitude autoritariste (...). Le syndicalisme a été reconnu (...). (...) Ces droits, toutefois, ont été institués à l'initiative presque exclusive des pouvoirs publics. L'État s'est voulu l'acteur moteur des relations sociales. C'est toujours le cas. (...) Et l'on comprend que ce soit vers lui que se tournent les syndicats (...) lorsqu'ils ne peuvent pas se faire entendre directement du patronat ».

¹¹¹² Henri Weber, « La France reste-elle la patrie de la lutte des classes ? », *Commentaire*, 2020, p. 275 : « L'idée que la grande Révolution de 1789 a été interrompue à mi-chemin par les possédants, et qu'elle devait être reprise et parachevée pour promouvoir une société véritablement libre, égale et fraternelle, a accouché de l'anarchisme, du socialisme révolutionnaire, puis de sa branche la plus radicale, le communisme. La classe ouvrière française sera longtemps révolutionnaire, son principal syndicat, la CGT, sera d'abord anarcho-syndicaliste, puis communiste. Sa vision de la société française ne l'incitait pas à la coopération et au compromis, mais plutôt à la défiance, à la haine et à la guerre des classes ».

¹¹¹³ Simone Ballet, « Du droit de négociation... », *op. cit.*, p. 78 : « À partir de 1917, le mouvement syndical se réorganise et les conventions collectives se multiplient. Leur développement aboutit à une intervention du législateur qui, en 1919, reconnaît enfin aux conventions collectives une existence juridique (...). Dans les années 1922 et suivantes, période de divisions et de difficultés du mouvement syndical, le développement des conventions collectives est très ralenti. M. P. Laroque peut affirmer : « Faiblesse relative des effectifs, pluralité syndicale, ce sont autant d'obstacles au développement des conventions collectives en France » ».

¹¹¹⁴ Alain Supiot, *Critique du droit du travail...*, *op. cit.*, p. 77 : « La reconnaissance juridique de ce droit au minimum vital ne peut que rejaillir sur la définition du salaire minimum : comment admettre que le statut du travailleur n'assure pas plus de droits que celui de n'importe quel indigent inactif ? (...). C'est cette idée qui présida en 1950 à la création en France du salaire minimum garanti (SMIG) ».

2. La question du pluralisme des sources du droit du travail

La législation industrielle est la dénomination retenue depuis le XIX^e siècle, mais celle de droit ouvrier apparaît pour souligner l'importance du « collectivisme » dans les rapports de travail, mais également l'esprit de classe ouvrière qui perdure pendant cette période¹¹¹⁵. Cette appellation traduit donc la rencontre des différents modèles de pensée dans l'esprit du droit du travail. Cela se ressent notamment à travers la question de son élaboration.

Quel acteur doit avoir la maîtrise de cette élaboration ? Sont-ce les travailleurs ? L'émergence du droit du travail est en effet confisquée par une logique de lutte des classes qui souhaiterait faire de la législation sociale un droit prolétarien. Il s'agit là d'un droit devant s'écarter de la loi et se baser sur les groupements d'ouvriers, plus légitimes à produire des règles juridiques¹¹¹⁶ par l'intermédiaire des syndicats¹¹¹⁷. C'est la base de la pensée proudhonienne, reprise ici pour justifier l'autonomie juridique ouvrière : « *Maxime Leroy est finalement toujours resté fidèle à l'idée puisée chez Pierre-Joseph Proudhon, d'une assise sociale de la République, fondée sur la solidarité de groupements sociaux producteurs de leurs propres normes ; de même, sa quête obstinée d'une « démocratie sociale » lui inspire l'idée d'un État consultatif substitué à l'État souverain* »¹¹¹⁸. Les contours et la nature de ce droit sont ardemment débattus. Le droit ouvrier ne peut pas être mis sur le même plan que le droit étatique,

¹¹¹⁵ Anne-Sophie Chambost, « Maxime Leroy, La coutume ouvrière. Paris, Glard et Brière, 1913 », *Revue Trimestrielle de Droit Civil*, 2015, p. 482 : « En 1903, des articles publiés dans la *Revue de Paris* prolongent cette analyse critique, en opposant à l'omnipotence du droit étatique, un développement « sous-terrain » du droit, dont la loi ne serait que « la partie la plus apparente, mais non la plus importante ». Pour illustrer son propos, Leroy signale comment les groupements ouvriers ont survécu aux proscriptions révolutionnaires et ont favorisé le développement pratique d'un « droit ouvrier », bien antérieur à la reconnaissance légale des syndicats ».

¹¹¹⁶ Alain Chatriot, « Maxime Leroy, la réforme... », *op. cit.*, p. 82 : « L'objet global qu'il se donne en continuité des travaux amorcés dans son doctorat, a pour objet le « droit prolétarien ». Il ouvre ainsi son introduction : « Au droit on donne communément pour sources et pour éléments les lois et décrets, la jurisprudence et la coutume judiciaire. Nous proposons de compléter cette liste par certaines pratiques sociales, notamment les statuts des organisations ouvrières, l'ensemble des règles écrites ou verbales qui réglementent la vie, la sociabilité prolétariennes ». Il retrouve ainsi une vision d'un droit inscrit dans le social qui ne peut en être dissocié au nom de principes généraux. Il affirme : « On ne voit pas le droit, ensemble de coutumes, se superposer à la société, à l'organisation de la société : il est la société elle-même. Il n'y a pas le droit d'une part et puis la société ».

¹¹¹⁷ *Ibid.*, p. 87 : « Tout le pouvoir n'est plus dans le gouvernement : il est aussi dans les groupements professionnels qui, ne se contentant pas de défendre des intérêts de salaire ou de temps de travail, ont l'ambition de régler les intérêts spirituels et matériels, la discipline corporative et civique, les droits collectifs du métier qu'ils représentent, de déterminer en somme sa place dans la société, par-delà les intérêts individuels de leurs membres ». L'auteur présente la vision de Maxime Leroy, issue directement de son ouvrage *Les techniques nouvelles du syndicalisme*, paru en 1921. Maxime Leroy est alors docteur en droit et juge de paix.

¹¹¹⁸ Anne-Sophie Chambost, « Maxime Leroy, la coutume... », *op. cit.*, p. 484.

ce dernier ne cherchant qu'à combler les besoins du capitalisme¹¹¹⁹. Le rôle crucial du syndicat dans la production de règles par la convention collective démontre bien cette dissociation entre un droit émanant des travailleurs et la loi¹¹²⁰.

Au contraire, si c'est l'acteur étatique qui doit avoir la maîtrise de la création du droit du travail, le droit ouvrier voit sa valeur changer complètement. Dans cette optique, la logique de classes doit s'effacer face à un droit du travail qui fait de la loi le garde-fou de l'autonomie professionnelle, notamment ouvrière. Cette tendance à l'association des forces socio-économiques fait du droit ouvrier un droit qui n'est pas « naturel » : il doit être reconnu par la loi¹¹²¹. Mais cette vision n'efface pas totalement la puissance du mouvement ouvrier. La reconnaissance par la loi est nécessaire parce que l'activité professionnelle est collective par nature. Puisque les syndicats représentent les ouvriers, la logique de classe est toujours présente. Or les ouvriers ont revendiqué leurs prérogatives, la législation ouvrière est donc fondée sur la lutte¹¹²². Plus généralement, le droit ouvrier est légitime car il émane des acteurs du monde du travail et se trouve porté par des syndicats. En tant qu'organisations reconnues publiquement participant à l'élaboration de conventions qui s'appliquent à tout un secteur, les syndicats justifient l'institutionnalisation du droit ouvrier¹¹²³.

¹¹¹⁹ David Deroussin, « *Le droit ouvrier et les pratiques ouvrières : regards privatistes (III^e République)* », in Anne-Sophie Chambost et Alexis Mages (dir.), *La réception du droit du travail par les milieux professionnels et intellectuels*, Lextenso Éditions, 2017, p. 172 : « (...) le milieu ouvrier (...) accuse le plus vivement et nettement son originalité, au point de donner naissance, en marge du droit civil, à une organisation ouvrière (...) qui renferme toutes les règles et institutions apparues dans la « classe » de ceux qui n'ont pour vivre que le produit de leur travail. Or, ces règles constituent, selon Leroy, un véritable droit, assorti de la contraire extérieure qui différencie les règles de droit des autres règles (non pas celle de l'État, mais celle, autant légitime, du syndicat) ».

¹¹²⁰ Stéphane Sirot, « De l'unité socialiste à l'autonomie ouvrière », *Nouvelles Fondations*, 2006, p. 108 : « En conséquence, ceux qui recherchent l'amélioration de leur situation placent alors la majeure partie de leurs espoirs dans le mouvement politique républicain, qui ressent d'ailleurs lui-même la nécessité d'une complicité avec le monde laborieux. Cela n'empêche pas pour autant l'émergence progressive d'une certaine méfiance à l'égard du champ politique, sous ses formes étatique et partisane, ainsi qu'une prise de conscience d'une condition particulière à l'univers ouvrier nécessitant l'expression d'une parole et d'une action spécifiques ».

¹¹²¹ David Deroussin, « *Le droit ouvrier...* », *op. cit.*, p. 171 : « *Quoi qu'il en soit, ce droit ouvrier n'est pas différent, quant à son mode de production, du droit bourgeois, puisqu'il prend sa source dans la loi, donc dans l'action de l'État* ».

¹¹²² Stéphane Sirot, « De l'unité socialiste... », *op. cit.*, p. 111 : « (...) l'autonomie ouvrière n'a de sens que dans la mesure même où elle permet d'orienter directement les efforts des travailleurs des usines vers l'adversaire prioritaire à abattre – « le patronat » –, pour espérer tant une amélioration immédiate des conditions d'existence que le renversement de la société capitaliste ».

¹¹²³ David Deroussin, « *Le droit ouvrier...* », *op. cit.*, p. 173 : « *Mais outre l'ouvrier et sa famille, ce droit concerne aussi ceux qui l'emploient, dans un dépassement du syndicat vers la corporation. À côté de ce qu'il appelle la coutume judiciaire (la coutume des juristes), la loi, les décrets et la jurisprudence, il faut donc faire place aux « pratiques sociales » (...). (...) Leroy qui, au vu de l'élaboration des lois sociales récentes, prophétise qu'un jour le « syndicat sera le seul législateur dans les limites de la profession qu'il agglomère* » ».

Autre source de conflit autour de ce droit, le grain de sable constitué par le libéralisme. Pour les libéraux, l'essor de la convention collective s'inscrit effectivement dans une logique corporative. Mais il fragilise dangereusement la liberté contractuelle. Le droit ouvrier peut alors être vu comme un droit qui creuse des fossés entre les travailleurs¹¹²⁴. L'exemple du droit ouvrier permet d'ouvrir une réflexion plus large sur les sources du droit du travail. En tout état de cause, ce dernier est bouleversé par la difficile cohabitation des modèles de pensée étudiés jusqu'alors.

Les sensibilités s'accroîtront au cœur du droit du travail pendant l'entre-deux-guerres, à l'heure où le corporatisme d'État organisateur est supposé correspondre à l'évolution des normes composant la matière.

Section 2 : Corporatisme d'État organisateur et droit du travail

Le modèle du corporatisme d'État organisateur valide l'idée d'une poursuite institutionnelle du modèle corporatif initial. Cela se matérialise par l'établissement d'un système sociopolitique qui entend associer tous les acteurs du monde du travail et faire ainsi reculer les modèles libéraux et marxistes. Cela passe également par l'essor d'un droit du travail toujours plus collectif. Si un tel mouvement est effectivement perceptible (Paragraphe 1), l'association de toutes les forces professionnelles souffrira irrémédiablement de l'autoritarisme qui anime les ordres corporatifs créés à cette période. Plus généralement, c'est le droit du travail en tant que tel qui pâtira de la remise en cause du corporatisme (Paragraphe 2).

¹¹²⁴ *Ibid.*, p. 179 : « *Au fond, il n'existe pas pour le juriste de famille ouvrière* ».

Paragraphe 1 : La poursuite de l'œuvre collective du modèle corporatif initial

La filiation entre les deux modèles de corporatisme est avant tout prégnante grâce à la validation d'une approche sectorielle du droit du travail (A). Cette approche s'insère parfaitement dans la logique d'un droit qui entend ne pas laisser l'individualisme et l'interventionnisme être omnipotents (B).

A. L'évolution de la qualification professionnelle corporative

Dans une vision organiciste de la société, l'État est le garant de différentes forces collectives, statutaires ou non, comme l'Église avant lui. Il y aurait donc nécessairement des entités intermédiaires entre l'État et les individus¹¹²⁵. La corporation d'Ancien Régime étant une de ces entités, l'ordre corporatif est une ramification de cet organicisme. Le maintien du modèle corporatif initial ambitionne de répondre à la question de la représentation des forces professionnelles. Permise par les corporations d'Ancien Régime puis rendue inopérante par la création du lien exclusif entre État et individus après la loi Le Chapelier, la représentation met véritablement en relief le paradoxe corporatif. En effet, incapable de répondre à toutes les interrogations des citoyens et aux obligations liées à la modernisation du pays, l'État doit s'entourer d'institutions efficaces.

Les acteurs de la fonction publique deviennent de plus en plus nombreux, au XVIII^e siècle, avec la création des grandes écoles. D'autres corps intermédiaires émergent sous l'égide de l'acteur étatique au cours du XIX^e siècle¹¹²⁶. Ces groupes sont étroitement liés à l'État pour compléter la démarche de ce dernier dans la gestion des questions socio-économiques. Qu'ils s'agissent des enseignants, des médecins ou les acteurs de certains secteurs essentiels dans la

¹¹²⁵ Jacques Le Goff, *Du silence à la parole...*, *op. cit.*, p. 283-284 : « Notre législation du travail est la conséquence directe du caractère archaïque des relations industrielles en France. Ce déficit a pour rançon un très puissant appel à l'intervention régulatrice de l'État seul capable d'organiser la coexistence pacifique au prix de délicats arbitrages sur fond de rupture explosive. (...) Tout tient dans l'art subtil du compromis (...), le néo-corporatisme à la française, encore référentiel dans notre système de relations sociales ».

¹¹²⁶ Thomas Le Bianic, « La division spatiale des professions... », *op. cit.*, p. 43 : « Les professions fonctionnalisées constitueront dès lors un modèle suivi par de nombreux autres groupes sociaux au cours des XIX^e et XX^e siècles, cherchant à garantir leurs monopoles en se tournant vers l'État ».

vie du pays, comme celui des chemins de fer, tous ont conscience du rôle important qu'ils jouent¹¹²⁷. Ils s'appuient donc sur cette conscience, ainsi que sur le statut qui les lie étroitement à l'État, pour s'unir et être reconnus comme des groupes particuliers¹¹²⁸. Ainsi, selon la théorie solidariste de la période, les fonctionnaires et l'État sont réunis par la volonté de faire le bien commun de la société. Cela concerne tous les groupes liés à l'acteur étatique. Cette tendance est élargie à d'autres domaines et d'autres groupes apparaissent, comme les chambres de commerce¹¹²⁹ ou les écoles des beaux-arts¹¹³⁰. Le XIX^e siècle est donc le siècle de l'essor d'une démocratie de type social. Pour satisfaire les besoins des citoyens, l'État se doit de lier plus directement l'action citoyenne à la sienne.

C'est parce que le groupe professionnel forme une entité particulière qu'il véhicule une identité collective elle aussi particulière. Cette identité collective sectorielle est notamment fondée sur l'idée d'intérêt commun qu'il faut défendre¹¹³¹. Pour ce faire, le groupe professionnel tend à assurer sa stabilité par le clientélisme, la valorisation d'un savoir particulier et le monopole autour de son activité professionnelle¹¹³². L'importance du statut ou de la qualification professionnelle continuent d'être invoquées ou d'être discutées aujourd'hui. En cela, il y a une perpétuation du modèle corporatif initial, fixée dans une théorie corporatiste et sociologique de la profession¹¹³³. Il est possible d'en livrer deux illustrations.

¹¹²⁷ Claude Dubar, Pierre Tripier et Valérie Boussard, *Sociologie...*, op. cit., p. 156 : « C'est en mettant progressivement en œuvre de dispositifs institutionnels nouveaux et en s'appuyant sur les dispositions de certains types de professionnels à la fois instruits et désireux de servir (...) que l'État français du XIX^e siècle va parvenir (...) à construire une régulation néo-corporative permettant d'associer les capacités à l'action de l'État ».

¹¹²⁸ *Ibid.*, p. 157 : « Se définissant comme membres d'une élite éclairée (...) ces enseignants, médecins, ingénieurs... ont constitué, pour longtemps, des références identitaires importantes pour la structuration des groupes professionnels en France ».

¹¹²⁹ René Villemer, « Les Chambres de Commerce », *Droit Social*, 1940, p. 171 : « De tout temps les Chambres de Commerce portèrent la marque d'un caractère public très accentué. Sous l'Ancien Régime, elles furent créées par arrêté royal, en vue d'éclairer le pouvoir central sur les questions intéressant le négoce et de gérer des entreprises publiques destinées à apporter une aide aux affaires commerciales ».

¹¹³⁰ Claude Dubar, Pierre Tripier et Valérie Boussard, *Sociologie...*, op. cit., p. 157 : « C'est l'État qui invente (...) le système (...) des Conseils supérieurs (...) des Beaux-Arts (...) ». (...) pour éclairer les pouvoirs publics sur les véritables besoins de la population (...) ».

¹¹³¹ Gérard Aubin et Jacques Bouveresse, *Introduction historique au droit du travail...*, op. cit., p. 182 : « Dans la pure doctrine sociale, celle de l'école positiviste ou de l'école socialiste, celle de Durkheim et, à certains égards, celle de Duguit, la collectivité seule confère à l'individu l'aptitude initiale à posséder des droits ; seule aussi, elle détermine le contenu de ces droits ».

¹¹³² *Ibid.*, p. 159 : « (...) définition de règles de l'accès au métier et de la circulation à l'intérieur de l'espace professionnel assurant la maîtrise des flux de main-d'œuvre et donc de la protection de l'emploi et des carrières ; intégration sociale du corps, sous couverture de l'idéologie du service public (...) ».

¹¹³³ *Ibid.*, p. 158 : « Cet État social est au principe non seulement du droit du travail (...), mais aussi de la valorisation de l'Administration comme service public, et de la négociation sociale (...) ».

D'une part, la corporation d'Ancien Régime était hiérarchisée selon l'activité réalisée par ses membres et la rémunération afférente. Cette logique perdure aujourd'hui : le salarié est reconnu et se reconnaît par son métier et, le cas échéant, par la structure qui l'emploie¹¹³⁴. C'est comme cela qu'il se distingue de ses pairs. D'autre part, les avancées sociales révèlent une organisation des salariés selon la formation suivie. Les accords Matignon¹¹³⁵, puis les arrêtés Parodi¹¹³⁶, valident cette importance de la qualification professionnelle¹¹³⁷ en l'intégrant aux dispositifs de la négociation collective de branche. Une approche par secteurs qui soude encore davantage le groupe professionnel puisqu'elle laisse à ce dernier une certaine latitude : « *On sait que le travail salarié est intimement lié aux classifications professionnelles. Ainsi, les classifications relient l'appellation d'un métier, la description de ce métier et en général une rémunération. Ces classifications ne sont pas instituées par le droit étatique hétéronome. La nomenclature et la description des activités sont déterminées par les interlocuteurs sociaux. Le droit étatique impose simplement que ces classifications soient prioritairement établies au niveau de la branche, et non pas de l'entreprise. De cette situation qui plonge ses racines dans l'histoire et les arrêtés Parodi, il résulte une habilitation très importante accordée aux interlocuteurs sociaux pour édicter des règles de description et de hiérarchisation des activités* »¹¹³⁸. Cette approche par secteurs se retrouve dans l'architecture des fonctionnaires et la logique des élections professionnelles. Il existe des niveaux dans les structures, qu'ils s'agissent des différentes catégories de fonctionnaires ou des statuts des ouvriers, des employés, des agents de maîtrise et des cadres¹¹³⁹.

¹¹³⁴ Claude Didry, « Du sujet de droit à la citoyenneté du travail, une autre histoire du salariat », *Le Sujet dans la Cité*, 2012, p. 87 : « *En ce sens, le contrat de travail n'est pas un héritage du fordisme, il en est une des conditions. Il ouvre aussi à une autre manière de concevoir le collectif, en partant d'une « appropriation du travail » qui permet de se situer dans le collectif et la coopération qui s'y fait jour. (...) L'enjeu n'est plus immédiatement la négociation d'un « tarif » fixant le prix des « ouvrages » mais la définition des qualifications telles qu'elles se dégagent de l'expérience du travail* ».

¹¹³⁵ Patrick Fridenson, « Syndicats et réformes depuis 1945 », *Revue d'Histoire Moderne et Contemporaine*, 2009, p. 82 : « *Les classifications des métiers qui justifient la hiérarchie des salaires ont été généralisées en France à la demande des syndicats CGT dans les négociations avec les patrons pendant les grèves de mai-juin 1936, qui ont débouché sur des conventions collectives* ».

¹¹³⁶ Sylvie Monchatre, « La politique de compétence : de quoi parle-t-on ? », *Revue de Droit du Travail*, 2019, p. 473 : « *De fait, après la Libération, les « grilles Parodi » se sont fondées sur des nomenclatures hiérarchisées d'emplois définis par des tâches, un niveau de diplôme ou d'ancienneté requis et un salaire minimum. Le bouleversement de ces principes de détermination des hiérarchies salariales est intervenu à partir de la fin des années 1960* ».

¹¹³⁷ *Lexique de Sociologie*, op. cit., p. 301 : « (...) la qualification attribuée officiellement, c'est-à-dire validée par les conventions collectives, qui fonde les grilles de salaire ».

¹¹³⁸ Cyril Wolmark, « Quelle place pour le travail dans le droit du travail ? », *Droit Social*, 2016, p. 441.

¹¹³⁹ Alain Supiot, *Critique du droit du travail...*, op. cit., p. 84 : « *Cet esprit de corps peut être fondé sur une certification scolaire. Il peut être fondé aussi sur le type d'emploi occupé, comme on peut le voir dans la fonction* ».

Le modèle corporatif initial a donc insufflé l'idée d'une identité et d'une représentation des groupes professionnels selon le métier ou la structure, mais également selon la qualification professionnelle. Cette représentation se vérifie au vu des six groupes faisant partie des catégories socioprofessionnelles : les agriculteurs, les artisans-commerçants, les chefs d'entreprise, les cadres, les professions intermédiaires, les employés et les ouvriers¹¹⁴⁰.

La continuité du modèle corporatif initial par l'importance de la qualification professionnelle et du métier semble pouvoir s'incarner dans une démocratie sociale pérenne. Il convient de voir si un tel mouvement s'est traduit dans l'évolution du droit du travail.

publique, divisée en « corps ». L'état professionnel continue ainsi de constituer de nos jours un élément décisif de l'identité de chacun ».

¹¹⁴⁰ *Ibid.*, p. 84-85 : « C'est d'abord cela l'identité : la résultante de traits juridiquement pertinents qui se retrouvent (...) dans le numéro national d'identification attribué par l'INSEE (...). (...). La question de l'identité intéresse donc à l'évidence le droit du travail, qui régit la situation professionnelle de plus de huit personnes actives sur dix ».

B. L'affirmation de l'autonomie professionnelle à travers le droit du travail

Au crépuscule du XIX^e siècle, l'institutionnalisation du droit du travail coïncide avec la violente remise en cause du capitalisme par les ouvriers¹¹⁴¹. Au cœur des relations professionnelles, cela se traduit par le rejet d'un modèle de gestion patronale fondé sur le paternalisme¹¹⁴² et la hiérarchie¹¹⁴³ au profit d'un modèle de gestion ouvrière basé sur la conscience de classe et l'indépendance¹¹⁴⁴. Deux modèles de gestion, respectivement défendus par une partie des catholiques sociaux¹¹⁴⁵ et des socialistes¹¹⁴⁶, qui vont servir de base aux premières institutions de protection sociale.

La question sociale peine à trouver une réponse avec la politique « individualiste » née des événements révolutionnaires¹¹⁴⁷. L'institutionnalisation d'un droit du travail qui est capable de répondre aux réalités sociales tombe ainsi à point nommé. L'idée que les acteurs du monde du travail puissent produire des règles et participer directement à l'évolution du droit fait son chemin. Mais le mot d'ordre est toujours de s'inscrire en dehors du libéralisme exacerbé et d'une logique de lutte. Celle-ci est nourrie par l'idée de classe sociale et attisée par le marxisme. Il est possible de se rendre compte de ce choix de troisième voie en examinant la ligne

¹¹⁴¹ *Ibid.*, p. 88 : « (...) émerge alors le Droit des travailleurs, à la fois procès-verbal et rempart des conquêtes d'une classe sociale déterminée, ce qui a conduit à y voir un « droit ouvrier », autant dire un « droit de classe » ».

¹¹⁴² Gilles Pollet et Didier Renard, « Genèses et usages de l'idée paritaire dans le système de protection sociale français. Fin XIX^e - milieu du XX^e siècle », *Revue Française de Science Politique*, 1995, p. 548 : « La volonté de moralisation des comportements directement liée la normalisation industrielle importance donnée aux liens verticaux entre patrons et ouvriers au détriment des liens horizontaux et le rôle central attribué à la question du logement ouvrier en sont caractéristiques. Ces éléments sont formalisés et théorisés plus ou moins radicalement suivant les cas au travers de la métaphore de la Famille, lieu idéal de l'autorité et de la solidarité dont les ouvriers sont les enfants. La dette directe ou indirecte envers les conceptions de Frédéric Le Play et de ses continuateurs est le plus souvent évidente (...) ».

¹¹⁴³ *Ibid.* : « Lié à des préoccupations de gestion et de rationalisation de l'usage de la main-d'œuvre pour la fixer dans un premier temps puis plus tard pour en assurer dans certains cas l'évacuation quand elle devient trop âgée, ce modèle de gestion comporte une mainmise complète de l'industriel sur l'administration d'une protection sociale qui reste liée à l'appartenance à l'entreprise et qui ne constitue pas toujours un droit (...) ».

¹¹⁴⁴ *Ibid.*, p. 549 : « La conception de la protection sociale qu'il développe fait de l'autogestion corporative des assurances sociales un instrument de l'affermissement d'une conscience de classe et de l'émancipation ouvrière. Ainsi le modèle de l'assurance ouvrière représente au-delà de la mise en œuvre d'une protection sociale un combat pour l'émergence d'une classe ouvrière autonome consciente et organisée ».

¹¹⁴⁵ *Ibid.*, p. 550 : « Le modèle paternaliste est investi par des conservateurs et plus généralement par des catholiques (...) ».

¹¹⁴⁶ *Ibid.* : « La gestion ouvrière est défendue par des socialistes (...) ».

¹¹⁴⁷ Anne-Sophie Chambost, « Les illusions... », *op. cit.*, p. 149 : « Pour Jacques Donzelot, la question sociale au XIX^e siècle trahit toutefois « un déficit de la réalité sociale par rapport à l'imaginaire politique de la République » (...). L'idéal républicain (...) échoue à unifier les aspirations nouvelles d'une partie de la société, avec la légitimité politique née du suffrage universel ».

idéologique fondatrice de l'OIT¹¹⁴⁸. Pourtant, l'autonomie ouvrière que la logique de lutte sous-tend n'est jamais loin des questionnements profonds sur les sources du droit social. Les enjeux d'une réforme de la protection sociale en sont un exemple¹¹⁴⁹. Ainsi, en dehors du libéralisme et de la logique de lutte, un troisième modèle va influencer le système de protection sociale. Il s'agit de la mutualité, nourrie par le solidarisme¹¹⁵⁰.

La naissance de la législation industrielle repose sur une alchimie entre les intérêts des travailleurs et la place centrale de l'État¹¹⁵¹. La première pierre de la législation industrielle d'ordre étatique est la construction d'une administration dédiée et d'un corpus de règles spécifiques. Le Code du travail initial, en 1910, consacre un contrat lui aussi spécifique. Mais c'est véritablement sous le Front populaire que le droit du travail connaîtra des évolutions significatives¹¹⁵². L'importance donnée au groupe professionnel fait reculer la logique individualiste et s'exprime notamment à travers les techniques de l'arbitrage obligatoire et de

¹¹⁴⁸ Marieke Louis, « Un Parlement mondial du travail ? Enquête sur un siècle de représentation tripartite à l'Organisation internationale du travail », *Revue Française de Science Politique*, 2016, p. 36 : « En 1919, l'obsession des plénipotentiaires réside dans l'endiguement de la révolution bolchevique. La représentation des travailleurs et des employeurs apparaît comme une double réponse des gouvernements, non seulement aux syndicats ouvriers dans leur revendication d'une démocratie sociale, mais également aux mouvements révolutionnaires en affichant d'emblée l'ambition « réformiste » de l'institution qui vise à faire dialoguer les représentants d'intérêts opposés ».

¹¹⁴⁹ Gilles Pollet et Didier Renard, « Genèses... », *op. cit.*, p. 549-550 : « Lorsque la loi sur les assurances sociales qui garantit assuré social la liberté du choix de sa caisse est mise en œuvre, la persistance de la référence à la gestion ouvrière se traduit par l'accent mis sur la nécessité d'une grande campagne de recrutement des assurés sociaux dans les caisses ouvrières. Elle se trouve cependant concurrencée sur le terrain de la protection sociale par l'acceptation du tripartisme, et sur un plan plus général, à partir de 1919 par la doctrine de la collaboration ouvrière, entendue comme un moyen de former des militants à l'administration de la production. Elle resurgira dans des circonstances plus favorables à la Libération pour contribuer, avec la revendication mutualiste, au succès de la formule de « gestion par les bénéficiaires » ou de « gestion par les intéressés » ».

¹¹⁵⁰ *Ibid.*, p. 550 : « La mutualité est organisée sous le Second Empire, selon un modèle qui mêle les règles de la prévoyance et celles de la bienfaisance. (...) Mais l'idée d'une acculturation des classes ouvrières par la participation aux sociétés subsiste, sous une forme qui laisse maintenant plus de place à une éducation aux techniques de l'assurance et de la prévoyance. (...) Le modèle mutualiste de liberté subsidiée est, pour sa part, mis en avant par les républicains modérés ou libéraux. Il devient l'un des creusets du solidarisme républicain ».

¹¹⁵¹ Georges Gurvitch, *La Déclaration des droits sociaux...*, *op. cit.*, p. 73 : « L'implication idéologique de l'interprétation erronée du Droit Social que nous combattons ici est la théorie étatiste et moniste du droit, qui ne voit en lui qu'un commandement d'un pouvoir ou d'une volonté supérieure dont l'autorité suprême serait celle de l'État ».

¹¹⁵² Alain Chatriot, « Les 40 heures au Conseil National Économique : négocier pour construire le droit du travail », *Cahiers Jaurès*, 2002, p. 52 : « C'est bien dans l'interaction des mobilisations syndicales, des projets réformateurs politiques et administratifs, des résistances patronales et des négociations juridiques que s'est construit dans sa complexité le droit du travail français – la période de l'entre-deux-guerres constituant dans cette histoire un moment majeur ».

la convention collective¹¹⁵³. La Libération, quant à elle, va permettre à l'État de s'imposer dans l'élaboration du droit du travail¹¹⁵⁴.

Celui-ci est donc un droit façonné par le contexte socio-économique, par les courants de pensée et par l'histoire. Son ancrage dans la réalité sociale peut légitimer une forme de production normative de la part de ses acteurs¹¹⁵⁵.

Néanmoins, le droit du travail a intégré les leçons de l'histoire. En effet, qu'il s'agisse de la faillite de l'ordre corporatif d'Ancien Régime ou celle de l'ordre corporatif construit sous Vichy, elles ont mis à mal l'idée d'autonomie professionnelle.

Paragraphe 2 : Le pluralisme des sources du droit du travail en débat(s)

L'établissement d'un ordre corporatif sous le régime de Vichy (A) a effectivement contribué à renforcer le flou autour des sources du droit du travail. Cette question était déjà sensible à cause des courants libéraux et marxistes (B).

¹¹⁵³ « Accords Matignon. Note de M. François de Menthon », *Droit Social*, 1938, p. 34 : « Le contrat de travail entre l'employeur et chacun de ses employés, devra, désormais, se conformer aux dispositions prévues dans le contrat collectif (...), l'individualisme juridique cède devant un droit social qui reposera sur les accords passés dans chaque profession entre les collectivités patronales et ouvrières ou, à défaut, depuis les lois sur l'arbitrage, sur les décisions d'une autorité supérieure appelée à trancher les différends collectifs ».

¹¹⁵⁴ Laurent Willemez, *Le travail...*, *op. cit.*, p. 64 : « Il est d'usage de présenter les grandes réformes sociales des années 1945-1946 comme la réalisation d'une synthèse entre certaines expériences issues de Vichy et les déclarations d'intention progressistes des organisations ayant participé à la Résistance réunies dans le Conseil national de la Résistance ».

¹¹⁵⁵ Anne-Sophie Chambost, « Les illusions... », *op. cit.*, p. 149 : « (...) le droit du travail est celui dont l'histoire et les évolutions trahissent le plus le poids de l'idéologie (...). Perméable à la vie économique, il interroge les fonctions sociales du droit, car si les normes et les institutions qui le composent procèdent de l'image que le corps social se donne de lui-même (...), ces normes et institutions produisent en retour une représentation du social ordonné par leurs soins ».

A. Les dérives corporatistes

Il est indéniable que le caractère collectif des relations de travail trouvera un nouveau souffle avec le corporatisme d'État organisateur et grâce à un courant doctrinal mené par Paul Durand¹¹⁵⁶. Il apparaît dans un nombre important de discours que c'est justement le corporatisme qui peut permettre d'encadrer les différents intérêts sociaux. En tout état de cause, il est nécessaire qu'émergent des totalités professionnelles intermédiaires représentant les intérêts individuels¹¹⁵⁷. Ces totalités sont capables de produire du droit sous un contrôle strict de l'acteur étatique¹¹⁵⁸.

Dans cette optique, le corporatisme se retrouverait dans les grandes orientations sociales de la période. Ce lien entre corporatisme et caractère collectif du droit du travail est particulièrement visible avec la loi du 24 juin 1936 et la volonté de réfuter la logique de classes¹¹⁵⁹.

L'histoire des idées corporatistes s'assombrit avec la concrétisation du corporatisme sous le régime de Vichy. Les discours doctrinaux favorables, sous l'entre-deux-guerres, à l'établissement d'un ordre corporatif sont très souvent assimilés au dévoiement, pourtant postérieur, du droit du travail corporatif. Par exemple, l'article inaugural de *Droit Social*, rédigé

¹¹⁵⁶ Paul Durand, « Naissance d'un droit nouveau. Du droit du travail au droit de l'activité professionnelle », *Droit Social*, 1952, p. 438 : « *Nous ne pouvons en douter : le droit des rapports collectifs appartient à un monde juridique, plus vaste que le droit du travail, où viennent se fondre les différentes formes du travail humain : le droit de l'activité professionnelle* ». Le passage d'un droit du travail à un droit de l'activité professionnelle revient, pour le professeur à la Faculté de droit de Nancy, à rationaliser et uniformiser les règles régissant les relations professionnelles. Le droit du travail de la période donne un cadre strict pour le travail subordonné, matérialisé par l'existence du contrat de travail. Il n'intègre pas les spécificités des rapports collectifs de travail. Autrement dit, il est désormais nécessaire de prendre en considération la vie des groupes sociaux. Le syndicalisme est un phénomène global saisi par tous les groupes professionnels, qu'ils s'agissent des professions libérales, des fonctionnaires, des mineurs, des artisans, des agriculteurs, des ouvriers ou des employeurs. Aussi, l'essor de la convention collective est significatif. La production de normes à l'échelle de toute une profession, par ceux qui en font partie, interroge sur l'importance de l'intérêt collectif. La grève n'est plus l'apanage des seuls ouvriers. Elle est devenue un moyen, pour tous les groupes professionnels, de revendiquer des prérogatives. La grève justifie une identité formelle et morale, dans la continuité de la défense du statut et de la solidarité corporative. Reconnaître et intégrer les particularismes des groupes professionnels dans un droit du travail élargi apparaît donc comme la concrétisation juridique de la sauvegarde du modèle corporatif initial.

¹¹⁵⁷ Anne-Sophie Chambost, « Les illusions... », *op. cit.*, p. 158 : « (...) *tout droit est à la fois social et individuel, il vise la meilleure organisation de la société pour le plus grand bien de l'individu* ».

¹¹⁵⁸ *Ibid.* : « *Le pluralisme (...) semble donc un complément aux principes de subordination et de coordination du droit étatique (...)* ».

¹¹⁵⁹ *Ibid.*, p. 157 : « *La convention collective – qui n'a que l'apparence du contrat – fonde un droit corporatif en marge du droit étatique, véritable démembrement de la souveraineté* ».

par Gaston Morin, fit l'objet d'intenses controverses bien après sa rédaction¹¹⁶⁰. Toujours est-il que l'autonomie du droit du travail, interrogée par le corporatisme, est une question lancinante et cela se confirmera à l'issue du second conflit mondial¹¹⁶¹. Ce n'est donc pas une surprise si le droit du travail qui se fait jour juste après la Libération est toujours d'essence collective et s'inspire des expériences passées, notamment celles de Vichy. « *L'État social* » qui se construit à travers le programme du CNR et dans la continuité idéologique de l'entre-deux-guerres mise sur la force du syndicat. C'est ce que révèle l'ordonnance du 22 février 1945¹¹⁶².

La faillite du régime de Vichy est donc celle d'une consécration politique du corporatisme. Elle ne remet pas en cause la construction de relations collectives de travail basée sur une conscience d'appartenance à un groupe, héritée de l'entre-deux-guerres et du modèle corporatif initial¹¹⁶³.

Il convient de voir les conséquences, notamment, des dérives corporatistes sur la question des sources du droit du travail.

¹¹⁶⁰ Jacques Déchoz, « Produire le consentement... », *op. cit.*, p. 547 : « Point n'est la peine de souligner ici que ce commentaire s'inscrivait dans la réaction effrayée aux grèves de juin 1936, vécues par la bourgeoisie comme l'explosion du corps social, telle une division mortelle pour la France. Point n'est davantage besoin de souligner à quel titre s'esquissait là le programme pétainiste qui allait s'incarner dans la Charte du Travail du 4 octobre 1941, celle-là même qui instituait le « syndicalisme » unique, obligatoire, regroupant les salariés et les employeurs ».

¹¹⁶¹ Jacques Le Goff, *Du silence à la parole...*, *op. cit.*, p. 440 : « (...) le mouvement amplifié à partir de 1945 (...) est de faire des salariés des associés (...) selon une thématique que la luxation corporatiste a contribué à dénaturer ».

¹¹⁶² Jean-Pierre Le Crom, « Une révolution par la loi ? L'ordonnance du 22 février 1945 sur les comités d'entreprise », in Jean-Pierre Le Crom (dir.), *Deux siècles de droit du travail. L'histoire par les lois*, Les Éditions de l'Atelier, 1998, p. 165-178, p. 171 : « Le gouvernement choisit l'élection des représentants au CE par l'ensemble des salariés, mais il met aussitôt en place une série de garde-fous destinés à les placer sous la tutelle des syndicats : monopole de candidature des organisations syndicales les plus représentatives aux deux premiers tours des élections, révocation ad nutum des élus en cours de mandat sur la demande du syndicat, durée du mandat provisoirement limitée à un an, présence de représentants syndicaux non élus aux séances du CE avec voix consultative ».

¹¹⁶³ Gérard Aubin et Jacques Bouveresse, *Introduction historique au droit du travail...*, *op. cit.*, p. 290 : « Au reste, l'exploitation par Vichy des thèmes de la responsabilité patronale, du rapprochement des hommes dans une même communauté solidaire, dissimulait mal le glissement de l'autorité à l'autoritarisme ».

B. Autonomie ou hétéronomie du droit du travail ?

Dès la fin des années 1930, les économistes, dont François Perroux¹¹⁶⁴, et les juristes, dont Paul Durand¹¹⁶⁵, tentent d'influencer l'évolution du droit du travail. Ce sont en réalité deux types de courants d'idées qui se dégagent. Le droit du travail est d'abord sous influence libérale. Celle-ci se manifeste, notamment, par le biais de la contractualisation des rapports de travail¹¹⁶⁶. Le droit du travail développe ainsi naturellement une dimension individualiste qu'il est impossible de renier. Il est également sous influence collectiviste. Le « courant collectiviste » est notamment porté par Paul Durand : « *« Le libéralisme a eu son utilité et sa grandeur. Mais comment accepter un régime économique abandonné au jeu des fantaisies et des hasards individuels, quand un effort conscient peut apporter plus d'ordre dans la production et les échanges ? »* »¹¹⁶⁷. Il s'agit du courant majoritaire à cette période. Il repose sur la validation juridique de l'autonomie professionnelle. Celle-ci doit être prise en compte et amplifiée, par le biais des syndicats : « *Qu'on se rappelle la Charte d'Amiens exprimant la doctrine de la CGT en 1906. Il s'agit de « grouper tous les travailleurs conscients de la lutte à mener pour la disparition du salariat et du patronat ». On affirme que « l'émancipation intégrale » des travailleurs « ne peut se réaliser que par l'expropriation capitaliste » et que « le syndicat, aujourd'hui groupement de résistance, sera dans l'avenir, le groupement de production et de répartition, base de réorganisation sociale »* »¹¹⁶⁸.

Pendant l'entre-deux-guerres, le courant collectiviste est conduit par deux types de penseurs. Pour certains, le droit du travail doit demeurer dans le giron d'un État omniprésent. La tendance à l'interventionnisme perdurera après la Libération : « *« L'Économie sera dirigée, concertée, orientée, selon la nuance affective que l'on donnera à chacun de ces termes. Elle ne reviendra pas libérale »* »¹¹⁶⁹. Mais cette tendance sera réappropriée, avant cela, par les

¹¹⁶⁴ François Perroux, « La liaison... », *op. cit.*, p. 120 : « *Je forme le vœu que vos ouvriers puissent dire (...) « notre usine » avec calme, confiance et joie. Je souhaite qu'ils énoncent par-là que l'usine, sans être une propriété collective, est devenue un organisme producteur de services et qu'elle s'intègre à un groupement d'entreprises si bien discipliné qu'il fonctionne au bénéfice de tous* ».

¹¹⁶⁵ Alain Supiot, *Critique du droit du travail...*, *op. cit.*, p. 21 : « *Pour lui en effet, il était impossible d'enfermer la relation de travail dans une notion juridique unitaire, et la définition de cette relation devait emprunter à la fois au contrat et à l'institution (...)* ».

¹¹⁶⁶ Laurent Willemez, *Le travail...*, *op. cit.*, p. 108 : « *La période est cependant marquée par la contradiction entre d'une part le développement d'une législation industrielle marquée par le sceau du droit privé et, d'autre part, des initiatives pour développer un droit collectif* ».

¹¹⁶⁷ Paul Durand, « Le choix d'une politique économique », *Droit Social*, 1947, p. 207.

¹¹⁶⁸ Jean Savatier, « La liberté dans le travail », *Droit Social*, 1990, p. 49.

¹¹⁶⁹ Paul Durand, « Le choix... », *op. cit.*, p. 207.

courants catholiques sociaux et corporatistes puis vichystes¹¹⁷⁰. Le régime de Vichy représente l'aboutissement d'une forme de droit du travail collectif¹¹⁷¹. Pour d'autres, le collectivisme est le meilleur moyen de réactiver le modèle corporatif initial. Le droit du travail induit nécessairement la recherche du bien commun avec l'entreprise comme socle de cette vision communautaire. Le travailleur est un citoyen à part entière et il doit acquérir des droits sociaux pour que la logique libérale ne s'impose pas¹¹⁷².

Le droit du travail de la période, majoritairement collectiviste, est sensible à la volonté d'autonomie professionnelle¹¹⁷³. La production de normes est en partie du ressort des groupes professionnels, tels que les ordres professionnels ou les syndicats¹¹⁷⁴. C'est ce droit du travail majoritairement collectiviste, mais également influencé par le libéralisme et le marxisme, qui va s'imposer jusque dans les années 1960¹¹⁷⁵. Après la Libération, cette victoire du collectivisme est d'autant plus nette. En effet, la faillite du régime de Vichy a révélé que le caractère collectif du droit du travail ne doit plus être l'instrument d'un corporatisme politique articulé autour d'un État omnipotent¹¹⁷⁶. Ce dernier doit désormais se contenter d'encadrer une

¹¹⁷⁰ Gérard Aubin et Jacques Bouveresse, *Introduction historique au droit du travail...*, op. cit., p. 290 : « Exaspérés par les carences de la République (...), les Français n'en demeuraient pas moins profondément républicains. L'éviction de la liberté ne leur convenait pas, eux qui n'avaient pas hésité, dans l'entre-deux-guerres, à refuser, au prix d'un inévitable déclin, les tentations de l'idéologie et des modèles totalitaires ».

¹¹⁷¹ *Ibid.*, p. 289-290 : « Quelques dispositions de la charte du Travail avaient été bien accueillies par l'opinion : celles qui garantissaient aux salariés la propriété de leurs qualifications, qui offraient la sécurité de l'emploi et posaient le principe d'une participation des travailleurs aux bénéfices de l'entreprise ».

¹¹⁷² *Ibid.*, p. 118 : « Il s'agit de faire du droit du travail le cœur du projet personnaliste, par lequel on transforme l'ouvrier en une personne complète, c'est-à-dire dotée de morale et d'un absolu : le droit du travail permet à l'ouvrier de vivre sans angoisse et d'être moins aliéné que par le paternalisme ; il lui permet aussi de se considérer comme appartenant à une communauté. Le droit du travail est ainsi au fondement de la lutte contre l'individualisme ».

¹¹⁷³ Élodie Béthoux, Marie Meixner et Arnaud Mias, « Travail et démocratie, hier et aujourd'hui (Introduction) », *Terrains et Travaux*, 2008, p. 7 : « La mobilisation est aussi celle des chercheurs (...). S'appuyant sur la critique originale qu'adresse Vincent Descombes aux philosophies du sujet, Christian Bessy s'interroge enfin sur les mouvements concomitants d'affirmation de droits fondamentaux (les « droits à »), de retrait de l'État et d'appel à l'autonomie des acteurs dans l'élaboration des règles ».

¹¹⁷⁴ Georges Gurvitch, *La Déclaration des droits sociaux...*, op. cit., p. 76 : « Étant fondé sur la confiance et la participation, le Droit Social ne peut jamais être imposé, ni du dehors, ni d'en haut ; il ne peut régler que du dedans et d'en bas, d'une façon immanente. Il est donc toujours un droit autonome inhérent à chaque « Nous » particulier, favorable à l'autonomie juridique des intéressés et les poussant à se gouverner eux-mêmes ».

¹¹⁷⁵ Jacques Le Goff, *Du silence à la parole...*, op. cit., p. 346-347 : « (...) sur le plan social (...) la Libération doit se traduire par l'instauration d'une véritable démocratie, d'une démocratie réelle répondant enfin à ce fait social majeur de l'avènement des masses à l'âge adulte. (...) Avec le retour du général de Gaulle au pouvoir en 1958, l'idée de participation et toute la vision sociale qui la sous-tend glisse au cœur du débat politico-social ».

¹¹⁷⁶ Jean-Luc Mayaud, « Le centenaire de la révolution de 1848 en France : unité et éclatement », *Revue d'Histoire du XIX^e Siècle*, 1997, p. 4 : « Quelles grandes idées, lentement mûries dans l'ombre de la Résistance, se sont épanouies au soleil de la Libération ? Celles d'une Démocratie approfondie et élargie, de la solidarité sociale (...). Première et Troisième Républiques, si profondément nationales, peuvent paraître quelquefois un peu trop étroitement bourgeoises. Et c'est l'honneur de la Quatrième de reprendre, après cent années, la fière aventure de nos aïeux, la marche sans cesse interrompue, mais toujours recommencée, vers cette étoile de la justice et de la

orientation de plus en plus claire vers la démocratie sociale et économique. Le progrès économique doit être un objectif assumé, mais l'enrichissement doit aller de pair avec le progrès social. La négociation collective doit être conforme à la volonté de ses acteurs. La « *démocratisation* » des relations professionnelles, dès l'origine de sa conception, suppose un rôle limité de l'État¹¹⁷⁷. Les segmentations au cœur des groupes professionnels existent, notamment en raison de la classe sociale. En effet, les modèles libéraux et marxistes continuent à peser malgré tout sur le droit du travail. Néanmoins, ces segmentations doivent être secondaires face à l'intérêt collectif de la structure¹¹⁷⁸. Réapproprié politiquement pour nourrir un modèle d'organisation professionnelle rigide sous le régime de Vichy, le corporatisme est également réapproprié pour nourrir le droit du travail. Cela signe la victoire des catholiques sociaux et des collectivistes les plus mesurés.

C'est donc sous l'impulsion de différents acteurs et courants de pensée que la législation industrielle se forme. Avec l'entre-deux-guerres, le rôle dévolu aux acteurs sociaux dans la création du droit se veut de plus en plus important. Dans une perspective collectiviste, le syndicat apparaît comme la cellule de base du droit du travail. L'hégémonie de la loi doit être vue avec une certaine circonspection au vu des failles qu'elle engendre : « *Ainsi la notion de démocratie sociale associée à la reconnaissance de l'aptitude politique des groupements, au premier rang desquels les syndicats, à produire la norme et à gérer des institutions a-t-elle pu apparaître comme un remède aux insuffisances de la démocratie formelle* »¹¹⁷⁹. Malgré tout, l'ambiguïté présentée précédemment, celle d'un droit du travail dont le caractère collectif s'impose difficilement, va perdurer. Même si l'État s'engage activement dans son élaboration, le droit du travail reste influencé par la logique libérale et la logique marxiste. Le groupe professionnel peut-il réellement être la source principale du droit du travail ?

liberté que certains d'entre nous croient voir luire au firmament et qui, selon certains autres illumine la conscience des justes ; mais qui nous guide et nous éclaire tous dans nos humbles et nobles efforts au service de l'idéal ».

¹¹⁷⁷ Élodie Béthoux, Marie Meixner et Arnaud Mias, « Travail et démocratie... », *op. cit.*, p. 3 : « *En mettant l'accent sur la nécessaire « démocratisation de l'économie », ces expériences faisaient ainsi écho au classique Industrial Democracy de Béatrice et Sidney Webb (1897). Classique, l'ouvrage phare de ces socialistes engagés l'est à plusieurs égards (...), par attention, enfin, à rendre compte tout à la fois du rôle central de la négociation collective et du rôle protecteur de la législation ».*

¹¹⁷⁸ Alain Supiot, *Critique du droit du travail...*, *op. cit.*, p. 178 : « *Les tenants de la théorie institutionnelle voyaient dans l'entreprise une donnée naturelle sur laquelle il serait possible d'enraciner le droit du travail. C'était donner à l'entreprise la force d'un fait : celui de la réunion d'une collectivité de travail sous une autorité unique ».*

¹¹⁷⁹ Pierre-Yves Verkindt, « L'association des syndicats à l'élaboration de la loi », *Droit Social*, 2015, p. 955.

L'autonomie professionnelle est un débat qui porte, concrètement, sur la confrontation entre la norme négociée et la norme imposée : « *La question de la légitimité de l'association des syndicats à l'élaboration de la loi recoupe, sans pour autant se fondre en elle, celle de la hiérarchie des normes dont on sait comme elle irrigue les débats contemporains sur la réforme du droit du travail* »¹¹⁸⁰. Les enjeux qui se font jour autour du droit du travail portent sur des points précis : ce dernier peut-il être défini principalement par les volontés des acteurs sociaux et ainsi tendre davantage vers la concertation et l'autonomie¹¹⁸¹ ?

Avec un État très présent, une logique individualiste profondément ancrée et une logique de classes qui vit encore à travers certains courants, l'esprit du droit du travail est très instable. Cela se vérifiera dès l'apparition des premiers effets d'une crise globale au début des années 1970¹¹⁸².

¹¹⁸⁰ *Ibid.*, p. 956.

¹¹⁸¹ David Jacotot, « L'autonomie collective », in Anne-Sophie Chambost et Alexis Mages (dir.), *La réception du droit du travail par les milieux professionnels et intellectuels*, Lextenso Éditions, 2017, p. 212-213 : « *Partant, lorsque l'autonomie collective est comprise comme « un processus selon lequel une collectivité se rend source de ses propres normes juridiques » (...). (...) Pour autant, cette théorie (...) convainc peu la doctrine dominante pour qui les personnes et groupes privés n'ont la possibilité de produire du droit qu'en vertu d'une délégation de l'État ou de sa réception par ce dernier* ».

¹¹⁸² Jacques Le Goff, *Du silence à la parole...*, *op. cit.*, p. 349 : « *Une nouvelle fois se confirme, malgré les avancées de 1936 et 1945, le divorce entre droit et société, entre des pratiques encore imprégnées d'idéologie patrimoniale et une irrésistible tendance à l'institutionnalisation des relations de pouvoir, entre une normativité très légicentrique et une aspiration massive à l'auto-organisation selon les procédures conventionnelles* ».

Conclusion du Chapitre 1

Il convient de le rappeler, l'enjeu de ce chapitre était d'étudier le droit du travail au prisme des caractères de deux modèles précis de corporatisme, à savoir le modèle corporatif initial et le corporatisme d'État organisateur. En d'autres termes, est-il possible à la fin de chapitre d'établir des correspondances entre ces modèles et le droit du travail ?

Le modèle corporatif initial est une réalité en droit du travail en ce qu'est consacrée une logique de qualification professionnelle basée sur le statut. En effet, l'institutionnalisation d'un certain nombre de corps d'État avec des règles de fonctionnement propres donne vie à ce modèle. Surtout, le modèle corporatif initial consacre une identité particulière, une conscience collective, celle de faire partie intégrante d'un groupe professionnel. Or cette conscience collective induit un sentiment d'appartenance qui sacralise le bien commun : tous les individus qui fondent le groupe professionnel s'investissent pleinement dans l'intérêt collectif, coopèrent et évoluent dans le respect de la hiérarchie. L'efficacité matérielle et le sens moral attachés aux communautés professionnelles alimentent des théories socio-économiques et politiques. Dans le cadre du droit du travail, le courant collectiviste porte la légitimité de ces groupes professionnels à créer des normes juridiques. Cette tendance à l'autonomie professionnelle, elle aussi attachée au modèle corporatif initial, se vérifie notamment avec l'essor de la convention collective et de la négociation collective de branche en tant que telle ou encore avec la procédure d'arbitrage.

Mais la conformité du modèle corporatif initial avec le droit du travail n'est pas totale. Si effectivement ce modèle est caractérisé par une rigidité monopolistique qui est une réalité pour les libéraux et les marxistes, ce sont les conséquences de cette réalité qui sont significatives. En effet, la fermeture qui définit la communauté professionnelle est ce qui alimente les contradictions du droit du travail. L'autonomie professionnelle est battue en brèche par d'autres courants de pensée et l'évolution du droit du travail trahit l'influence de ces derniers, notamment du libéralisme.

Mais ce constat rend surtout le bilan sur le corporatisme d'État organisateur bien plus terne. En effet, si le développement d'un droit du travail collectif peut être constaté, l'association complète de toutes les forces professionnelles semble relever de l'utopie. La faillite du corporatisme vichyste rend encore plus sensible la confrontation de tous les courants

de pensée traversant le droit du travail. La position de chaque acteur prenant part à l'élaboration du droit du travail, qu'il s'agisse de l'État, de l'employeur ou du syndicat, semble de plus en plus figée. Ainsi, le dialogue social apparaît comme étant particulièrement fragile au moment où il convient de confronter le modèle qu'il caractérise, le néo-corporatisme, aux données du droit du travail selon les discours spécialisés.

Chapitre 2 : Néo-corporatisme et droit du travail

L'ambition de ce chapitre est de pouvoir établir, le cas échéant, des concordances entre les caractéristiques du corporatisme d'État gestionnaire et les normes du droit du travail, en fonction de l'avis de la doctrine afférente. Le modèle néo-corporatiste suppose, il convient de le rappeler, l'existence d'un dialogue institutionnalisé entre l'État et les groupes à vocation sociale, économique ou politique. Le néo-corporatisme s'exprime donc notamment, dans le cadre du droit du travail, par le biais du dialogue social. Aussi, le néo-corporatisme est défini par un rôle ambigu de l'État à l'égard des groupes concernés. Conscients de leur position de faiblesse alors que leur importance est proclamée, ces groupes entendent faire valoir leurs intérêts à tout prix. Quel crédit donner à cette définition du néo-corporatisme ? Il convient de reprendre ces éléments et de les confronter à la réalité du droit du travail. Est-il possible d'attester de l'existence d'un dialogue social français suffisamment fort pour porter la voix des groupes professionnels (Section 1) ? Ce dialogue social est-il caractérisé par une omniprésence de l'État couplée à une certaine logique d'appareil de la part des groupes professionnels (Section 2) ?

Section 1 : Le développement du dialogue social

En tant que processus de prise de décision collective, le dialogue social peut légitimement prendre sa part dans les débats sur l'autonomie professionnelle (Paragraphe 1). Il peut également s'inscrire dans la continuité de la « collectivisation » des relations professionnelles qui définit l'évolution du droit du travail (Paragraphe 2).

Paragraphe 1 : Les fondements

Le dialogue social peut permettre de valoriser la conscience collective des groupes professionnels et donc se justifier dans l'approche sectorielle du droit du travail (A). En outre, la latitude offerte aux acteurs sociaux¹¹⁸³ peut être appréhendée comme une forme d'autonomie professionnelle (B).

A. La continuité de la qualification professionnelle corporative

La profession peut désigner l'ensemble des individus réunis par un statut ou une appellation professionnels. Il est donc possible de faire un rapprochement avec l'organisation corporative et le fonctionnement de la branche professionnelle. Les membres d'un groupe professionnel se reconnaissent par une appellation et une identité professionnelle qu'ils partagent¹¹⁸⁴. En lui-même, le groupe professionnel doit sa place et sa structuration exclusive à l'État. Cette gestion des groupes professionnels est nommée « *État social* » ou État-providence. Le corporatisme, de cette manière, vit à travers des groupes bien spécifiques, les fonctionnaires, les cadres ou les professions libérales par exemple. Mais il peut caractériser aussi un certain

¹¹⁸³ *Lexique de Sociologie, op. cit.*, p. 3 : « Individu ou groupe social qui agit au sein de la société ».

¹¹⁸⁴ Claude Dubar, Pierre Tripiet et Valérie Boussard, *Sociologie...*, *op. cit.*, p. 153-154 : « La logique corporative des métiers unit tous ceux qui pratiquent le même type d'activité (...). Elle les distingue des fonctionnaires payés par l'État (...). Cette logique, fondée sur l'origine du revenu, est très congruente avec le fonctionnement du modèle des corps d'État qui, en France, sépare nettement les corps de métier (incluant les professions libérales), les officiers et les personnes qui n'ont pas droit au corps. (...). La seconde est beaucoup plus récente et ne concerne que les salariés. Elle résulte d'une hiérarchisation unidimensionnelle du salariat en niveaux, selon les durées et les types de formation. (...). À la suite des Accords Matignon de 1936, puis des accords Parodi à la Libération, les conventions collectives de branche légalisent et diffusent cette notion de qualification (...). (...). Les deux logiques de catégorisation précédemment distinguées continuent à coexister formant un espace à deux dimensions croisant la logique verticale des niveaux de formation-qualification (cadres/professions intermédiaires/exécution) avec une logique horizontale des métiers-branches-institutions (agriculteurs/professions libérales/artisans/artistes, clergé, armée et police). (...). Il s'agit, en fait, d'une identification à une activité et à ceux qui l'exercent (...), à un mode d'apprentissage qui ne repose pas sur une qualification juridique attestée par la possession d'un titre scolaire, mais sur la compétence personnelle acquise par l'expérience d'un métier, mais aussi, parfois, par le rattachement à un groupe professionnel ou à une institution (Armée, Police, Éducation Nationale) dotée d'une forte visibilité symbolique ».

nombre de professions fermées et concernées par la négociation collective de branche¹¹⁸⁵ ainsi qu'un certain système de protection sociale¹¹⁸⁶.

L'État social perpétue le modèle corporatif initial en ce qu'il reconnaît et institue des groupes professionnels ainsi que leurs particularismes¹¹⁸⁷. Ainsi, la force de l'intérêt collectif est sociale, économique, mais également morale puisque cautionnée par l'État. Il y a donc une continuité de la théorie durkheimienne¹¹⁸⁸ des groupes professionnels dans un corporatisme inspiré du solidarisme et devant répondre à l'individualisme. Cette prégnance de l'identité collective qui fonde le corporatisme au cœur d'un certain nombre de domaines a des enjeux importants. Le corporatisme vit à travers cette tendance à la démocratie sociale et au renforcement de la conscience collective¹¹⁸⁹. Il est une donnée importante dans les débats sur la régulation professionnelle et la représentation¹¹⁹⁰.

¹¹⁸⁵ *Ibid.*, p. 304 : « La qualification définissait la position de chaque groupe socio-professionnel dans la division du travail salarié, qui remplaçait la vieille organisation corporatiste des métiers ».

¹¹⁸⁶ Nicolas Dufourcq, « Démocratie sociale et Sécurité sociale », *Droit Social*, 1994, p. 1008 ; 1010 : « (...) on observe une immense nostalgie pour une société plus humaine, fondée sur des chaînes hiérarchiques équitablement réparties (...) respectueuse des libertés locales et des cultures professionnelles, agrégée autour de corps intermédiaires légitimes par essence. (...) L'État providence en gestation étant la chose du peuple réel, il sera gouverné par lui et non par le peuple légal. L'argent des travailleurs, salaire différé, sera géré par des individus issus du peuple et désignés pour leurs qualités. Acte juridique, le concordat donne un pouvoir normatif à la sociologie des « forces collectives autonomes ». (...) Le Parlement et les partis doivent s'abstenir d'intervenir dans le domaine d'action de la Sécurité sociale ».

¹¹⁸⁷ Thomas Le Bianic, « La division spatiale des professions... », *op. cit.*, p. 50-51 : « (...) différents types socio-historiques de profession (...) se distinguent (...). (...) Si de telles tentatives visent avant tout à construire des idéaux-types adaptés à chaque situation historique, on voit qu'elles ne conduisent pas pour autant à renoncer à la généralisation dans l'étude des professions. Elles s'appuient notamment sur une série de concepts transversaux qui, en opérant une montée en généralité, rendent possible la comparaison. Sans prétendre à l'exhaustivité, on peut mentionner quelques-unes de ces dimensions : celle de la fermeture de marché et de la constitution des monopoles, celle de la lutte aux frontières et de la concurrence avec les professions voisines, celle du rapport à l'État, celle des carrières professionnelles ou encore de la division interne des professions et des formes de division du travail en leur sein ».

¹¹⁸⁸ Émile Durkheim, *De la division du travail...*, *op. cit.*, p. 37 : « Une nation ne peut se maintenir que si, entre l'État et les particuliers, s'intercale toute une série de groupes secondaires qui soient assez proches des individus pour les attirer fortement dans leur sphère d'action et les entraîner ainsi dans le torrent général de la vie sociale ».

¹¹⁸⁹ Alain Supiot, *Critique du droit du travail...*, *op. cit.*, p. 89 : « Le développement du droit social a ainsi provoqué un total renversement du rôle joué par le contrat : expression initiale d'une conception purement individuelle de la relation de travail, le contrat est devenu au fil des ans le sésame permettant d'accéder à un droit des travailleurs défini collectivement. (...) (...) ce statut commun ne pouvait que conforter un fort sentiment d'identité collective ».

¹¹⁹⁰ Antoine Lyon-Caen, « Représentation », *Revue de Droit du Travail*, 2015, p. 219 : « Au demeurant la représentation universelle des salariés, inscrite en titre, cède la place à une représentation, conjointe, commune, des salariés et des employeurs par ces commissions paritaires. Inadvertance ? Ou autre vision de la représentation professionnelle, qui renouerait avec des expériences corporatistes qu'on croyait passées ? Rassurons-nous. Ce vocable incertain suscitera de nouvelles et fortes méditations sur le bon et le mauvais usage de la notion de représentation ». Monsieur le Professeur Antoine Lyon-Caen fait ici référence au projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi, rendu le 22 avril 2015. Plus précisément encore, il fait référence au projet de création des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) dans les très petites entreprises (TPE). Le but de ces commissions est de regrouper en leur sein des employeurs et des salariés, selon leur région et leur désignation par des organisations représentatives. En proposant un cadre de dialogue sur les thématiques intéressant toutes les

La valorisation de la démocratie sociale au prisme du corporatisme peut être très positive. Les acteurs du monde du travail seraient tous associés à la production de la norme. Mais elle peut aussi permettre à certains groupes professionnels de se constituer en marchés fermés du travail pour protéger leurs prérogatives : « *En 1958 ce recul du législateur s'opère au profit de l'exécutif, c'est-à-dire en pratique au profit des grands corps de l'État, qui allaient bientôt réunir entre leurs mains les plus hautes fonctions politiques, économiques et administratives. C'est de cette époque que date au fond la réapparition dans nos institutions du pouvoir de corps intermédiaires bientôt désignés comme « noblesse d'État »* »¹¹⁹¹. C'est cette propension que beaucoup d'auteurs critiquent et nomment communément « *corporatisme* »¹¹⁹².

Le corporatisme, dans ce cas de figure, peut être vu comme un système fermé de régulation professionnelle caractérisant notamment la fonction publique, les ingénieurs et les cadres, les professions libérales et les artisans ainsi que d'autres groupes professionnels spécifiques. Le corporatisme est caractérisé par une forte présence de l'acteur étatique ainsi que par un fort sentiment d'identification, renforcé par un critère localiste¹¹⁹³.

Le caractère péremptoire des dernières affirmations s'explique par la correspondance qui apparaît entre le corporatisme d'État et la montée en puissance de la démocratie sociale à cette période : « *Une dizaine d'années seulement plus tard, dans les soubresauts de l'après-68 et des débats sur « l'autogestion », la « participation », et la « nouvelle société », un autre type de corps intermédiaires - les organisations syndicales et patronales - commence à apparaître sur la scène législative, avec la mise en œuvre d'une « politique contractuelle » qui vise à les*

forces du travail, les CPRI ambitionnent de donner à chaque salarié la possibilité d'être représenté. La mise en commun des enjeux sociaux à cette échelle incite le Professeur Antoine Lyon-Caen à faire un rapprochement avec un fonctionnement des relations professionnelles basé sur le corporatisme d'État.

¹¹⁹¹ Alain Supiot, « Un faux dilemme... », *op. cit.*, p. 60.

¹¹⁹² Hubert Landier, *Dialogue social...*, *op. cit.*, p. 43 : « *Le corporatisme consiste, pour les membres d'une profession donnée, à défendre ses acquis historiques, tels qu'ils risquent d'être remis en cause sous la pression de l'opinion (...). (...) il s'agit donc de maintenir le « rapport de forces » qui permettra de maintenir le statu quo* ».

¹¹⁹³ Stéphane Sirot, « De l'unité socialiste... », *op. cit.*, p. 112 : « *L'exemple le plus frappant est sans conteste celui des mineurs. Entre la fin du XIX^e siècle et la Seconde Guerre mondiale, le mouvement syndical de cette profession s'est apparenté, quel que fût le pays concerné, au « modèle unioniste ». Une représentation parlementaire précoce a permis de porter au niveau de l'État les revendications de la profession. On connaît la tradition du député-mineur, qui a d'ailleurs apporté aux hommes du sous-sol des avancées sociales importantes. Ainsi « l'existence d'une vraie communauté professionnelle et spatiale totale où se superposent « réseaux de travail » et modes de vie », d'un « monde clos, hiérarchisé, fondé sur l'expérience du travail », explique l'implantation d'une « organisation naturellement corporative » (...)* ». L'auteur est docteur en droit et enseignant à l'Université de Cergy-Pontoise. Il donne ici un exemple étayé d'un groupe professionnel se situant dans la continuité du corporatisme d'État.

associer étroitement à la conduite des affaires publiques »¹¹⁹⁴. Cette période est aussi marquée par l'acmé de la négociation collective de branche. Parce que le groupe professionnel renvoie à l'idée de secteur d'activité, il s'imbrique parfaitement dans la notion de branche. Dès lors, ce droit de la négociation collective qui prend son essor depuis la Libération repose en partie sur le corporatisme¹¹⁹⁵. Marché fermé du travail ou bien réceptacle naturel des volontés des gens du métier capable de produire du droit, le groupe professionnel conforme au néo-corporatisme peut revêtir un certain nombre de formes. Il met en relief toutes les interrogations doctrinales existantes sur le corporatisme. Mais sa complexité ne s'arrête pas là.

En revendiquant le droit de créer des normes juridiques, le groupe professionnel semble être une clé de lecture essentielle des débats les plus vigoureux, et récents, sur le visage de la démocratie sociale française. Une étude plus approfondie de ces liens supposés semble donc nécessaire.

B. La continuité de l'autonomie professionnelle

L'esprit du dialogue social s'impose naturellement au vu de l'orientation générale prise par le droit du travail (1). De plus, il correspond tout aussi naturellement à certaines volontés d'autonomie professionnelle (2).

¹¹⁹⁴ Alain Supiot, « Un faux dilemme... », *op. cit.*, p. 60.

¹¹⁹⁵ Maurice Ramond, « Vers un néo-libéralisme social ? », *Droit Social*, 1967, p. 269 : « Dans les sociétés occidentales, le développement des pouvoirs de l'État, considéré comme un protecteur naturel, et la puissance d'un syndicalisme suffisamment fort pour négocier au nom des salariés ont profondément modifié la situation sociale ».

1. Dialogue social et collectivisme

L'institutionnalisation du droit du travail est un phénomène qui se poursuit après la Libération. La diversité des courants doctrinaux et son influence sur l'évolution du droit du travail se ressentent notamment à travers la rédaction de différents traités. Cela concerne par exemple le *Précis* de Paul Durand et André Rouast. Mais cela vaut également pour le *Manuel de Droit du Travail et de la Sécurité sociale* de Gérard Lyon-Caen¹¹⁹⁶ dont la première édition paraît en 1955, ou encore *Droit du Travail* de Jean Rivero et Jean Savatier¹¹⁹⁷ publié la même année.

Le choix de ces œuvres n'est pas anodin. Leurs auteurs rendent parfaitement compte de l'évolution des débats sur la nature du droit du travail. Le courant collectiviste porté notamment par Paul Durand s'oppose à un courant marxiste porté par Gérard Lyon-Caen. Ce dernier, sensible au communisme, voit le droit du travail comme un outil pour la lutte des salariés contre le capitalisme : « *La législation du travail est une formation historique transitoire. Elle est née des contradictions qui existent au sein du régime. Elle est née des revendications de la classe ouvrière (employés et fonctionnaires compris) qui est privée des fruits du travail qu'elle fournit* »¹¹⁹⁸. Il s'oppose également à un courant prônant un libéralisme plus fort, porté lui par Jean Savatier¹¹⁹⁹. Pour étayer la puissance de leurs courants, les universitaires confrontent les éléments concrets du droit du travail, comme les syndicats ou les mouvements sociaux¹²⁰⁰.

¹¹⁹⁶ Gérard Lyon-Caen, « Permanence... », *op. cit.*, p. 49 : « *J'ai tenté de faire la synthèse de ce qui m'opposait - à la doctrine dominante - dans un ouvrage destiné aux étudiants. Le Droit du travail me semblait tout à la fois constitué par les normes destinées à rendre licite au meilleur coût l'exploitation du travail humain (normes en ce sens avantageuses aux employeurs), et par celles concédant divers modes d'action ou de réaction aux travailleurs pour s'opposer à cette exploitation et pour en limiter les conséquences* ».

¹¹⁹⁷ Laurent Willemez, « Un droit en construction... », *op. cit.*, p. 119 : « *Face à cette figure centrale, d'autres positionnements se cristallisent dans les manuels de droit du travail qui sont publiés à l'époque. (...) Gérard Lyon-Caen publie son Manuel du droit du travail et de la sécurité sociale en 1955 à la Librairie générale de droit et de jurisprudence et Jean Rivero et Jean Savatier leur Droit du travail l'année suivante aux Presses universitaires de France (collection Thémis). Avec le Précis de Durand et Rouast, tous les éditeurs du champ ont publié un manuel de droit du travail à la fin des années 1950, signe de l'institutionnalisation académique de ce domaine du droit* ».

¹¹⁹⁸ Gérard Lyon-Caen, « Appendice... », *op. cit.*, p. 54.

¹¹⁹⁹ Laurent Willemez, « Un droit en construction... », *op. cit.*, p. 121 : « *« Jean Savatier est d'abord et fondamentalement un juriste qui aime le droit avec ce que cette notion et cette valeur peuvent avoir de plus profondément humaniste ». (...) (...) Il est catholique, conservateur et libéral* ».

¹²⁰⁰ *Ibid.*, p. 126 : « *Pendant une grosse décennie, dans l'ensemble des champs étudiés, le droit du travail, tel qu'il émerge au début du siècle et s'institutionnalise dans la période que nous venons d'analyser, se déploiera et se consolidera dans l'ensemble du monde social, à l'université comme dans le champ syndical* ».

Considérer que les orientations du droit du travail s'inscrivent majoritairement dans le courant collectiviste donne une indication sur la réalité du néo-corporatisme. Le courant collectiviste fait du droit du travail, après la Libération, un droit qui tend vers le « *corporatisme libéral* »¹²⁰¹. La loi est la principale, mais pas l'unique, source du droit du travail : « *Le droit de demain devra défendre les prérogatives de l'État dans toutes les activités des groupements professionnels. Mais les mœurs importent plus que les textes de loi. À l'État d'accroître l'efficacité de son action, pour ne pas susciter les légitimes protestations des milieux professionnels* »¹²⁰². Paul Durand estime que l'entreprise est le nouveau foyer de la théorie de l'institution de Maurice Hauriou. En effet, l'entreprise est fondée sur un intérêt commun à tous les individus la composant. Cet intérêt doit supplanter les intérêts particuliers¹²⁰³. Cette reprise de la théorie de l'institution explique la résurgence du corporatisme après la Libération. Cette théorie reprend effectivement certains éléments du modèle corporatif initial, notamment l'idée de solidarité¹²⁰⁴. La théorie de l'institution s'inscrit dans l'idée d'un État social qui reconnaît et institutionnalise des volontés individuelles en droits et libertés. Cela prend donc la forme d'institutions statutaires, qui lient l'acteur étatique et les individus qui donnent à l'intérêt collectif ainsi établi le caractère « d'idée » institutionnelle. Il y a donc une forte ressemblance entre la théorie institutionnelle d'Hauriou et la théorie de la solidarité sociale de Duguit¹²⁰⁵. De la même manière, la théorie de l'institution concorde avec les principes collectivistes. En effet, c'est l'État législateur qui encadre les volontés individuelles et la mise en place des institutions

¹²⁰¹ Anne-Sophie Chambost, « Les illusions... », *op. cit.*, p. 159 : « *Ce droit du travail subordonné est un droit d'origine professionnelle : après le corporatisme autoritaire de Vichy, l'illusion de l'autonomie se prolonge dans le projet de négociations organisées dans le cadre d'un corporatisme libéral* ».

¹²⁰² Paul Durand, « La dissolution de l'État. III. L'État devant les puissances professionnelles », *Droit Social*, 1948, p. 2.

¹²⁰³ Benoit Géniaut, Carole Giraudet et Chantal Mathieu, « Les ouvrages de droit du travail des années cinquante », *Le Droit Ouvrier*, 2003, p. 372 : « *Pour (...) Rouast et Durand, l'entreprise est une « réalité sociale et économique » : elle se présente, dans le droit du travail, « sous les traits d'une institution ». L'entreprise est analysée comme une société hiérarchique devant assurer le bien commun de tous ses membres, elle est une « communauté de travail* ».

¹²⁰⁴ Hélène Simonian-Gineste, « La corporation... », *op. cit.*, p. 354 : « *Ainsi, au sein d'un corps professionnel pris comme corps social particulier, deux niveaux d'équilibre s'établissent : d'une part, l'équilibre social entre les divers intérêts sociaux, séparés par la division du travail mais regroupés par la solidarité organique, des intérêts certes divergents mais dont l'antagonisme est médiatisé par la solidarité représentative qui opère une sublimation des intérêts matériels et par la solidarité de la conduite qui introduit la dimension morale ; d'autre part, un équilibre politique entre la puissance unificatrice et centralisatrice de l'État et la résistance du tissu social* ».

¹²⁰⁵ Xavier Bioy, « Les libertés, le pouvoir, l'État dans la pensée de Maurice Hauriou : une dialectique en mouvement ? », in Christophe Alonso, Arnaud Duranthon et Julia Schmitz (dir.), *La pensée du doyen Hauriou à l'épreuve du temps : quel(s) héritage(s) ?*, Presses universitaires d'Aix-Marseille, 2015, p. 523-530, p. 530 : « *Il reste la fraternité (...). Elle est l'espèce de solidarité qui unit les hommes considérés comme membres de l'institution de l'État et qui a pour but de leur assurer réellement par des services publics des avantages publics ou des secours publics* ».

et de leurs organes en fixant des grands principes¹²⁰⁶. Mais, l'État doit s'en tenir à ce rôle et ne pas interférer dans la vie des institutions, créées par le rapprochement des « hommes de terrain », tous réunis en raison de spécificités communes, notamment professionnelles. En cela, la théorie de l'institution valide l'hypothèse d'une régulation professionnelle néo-corporatiste en France. Il y a une reconnaissance par l'État décentralisateur d'un pouvoir statutaire ou conventionnel qui caractérise une institution¹²⁰⁷. Celle-ci est fondée sur la mise en commun d'intérêts attachés, initialement, à des individus pris séparément. Cela corrobore la vision du localisme comme traduction du corporatisme. L'État gère ces institutions en délimitant de grandes orientations à respecter mais s'engage aussi à ne pas nuire au propre pouvoir normatif du groupe professionnel, ce dernier étant basé sur des manifestations collectives d'adhésion morale¹²⁰⁸.

Pour autant, la vision majoritaire d'un droit du travail basé sur le collectivisme a de sérieux détracteurs. En effet, l'existence du bien commun transitant par l'entreprise est remise en cause par le courant marxiste après la Libération. Pour les marxistes, le progrès économique devient, malheureusement, la préoccupation principale¹²⁰⁹. Le droit du travail, vivant en partie à travers les groupes professionnels, ne prend pas en compte le progrès social. Le droit du travail doit plutôt s'inspirer de ses racines agonistiques basées sur la classe sociale : « *Ce n'est pas à dire que ces droits collectifs soient sans dangers ; un grand débat est instauré présentement dans les démocraties occidentales autour de deux mots : intégration et contestation. Certains voudraient faire perdre de leur virulence aux organisations de travailleurs en aménageant un grand nombre d'institutions où coexisteraient harmonieusement les forces du capital et celles*

¹²⁰⁶ Maurice Hauriou, « L'ordre social, la justice et le droit », *Revue Trimestrielle de Droit Civil*, 1927, p. 806 : « *Le jeu des partis collectivistes (...) est de présenter leurs systèmes comme exigés par la justice ; nous ne devons pas nous laisser leurrer par cette étiquette ; ce sont bien des systèmes d'ordre social (...)* ».

¹²⁰⁷ Jacques Chevallier, « Les linéaments d'une théorie sociologique de l'administration », in Christophe Alonso, Arnaud Duranthon et Julia Schmitz (dir.), *La pensée du doyen Hauriou à l'épreuve du temps : quel(s) héritage(s) ?*, Presses universitaires d'Aix-Marseille, 2015, p. 621-632, p. 631 : « *En raison du caractère technique des services en cause, traduit par le principe de spécialité, Hauriou les relie à la compétence techniques des agents, et plus précisément encore au mouvement qui pousse ceux-ci à s'organiser d'une façon corporative (...)* ».

¹²⁰⁸ Xavier Bioy, « Les libertés... », *op. cit.*, p. 530 : « *En aucun cas cela ne doit conduire donc à imposer l'État et à imposer aux individus de se situer dans un groupe ou dans une catégorie : « Les similitudes des hommes n'ont de valeur pour l'État que si elles se constituent librement »* ».

¹²⁰⁹ Benoit Géniaut, Carole Giraudet et Chantal Mathieu, « Les ouvrages de droit du travail... », *op. cit.*, p. 372 : « *M. Lyon-Caen s'oppose fermement à cette « théorie de l'entreprise », il dénonce une « mystification consciente ou inconsciente » qui tend à « atténuer l'acuité des luttes sociales et à faire oublier aux salariés leurs véritables intérêts »* ».

du travail »¹²¹⁰. Ce courant s'amplifiera, sous l'appellation de « *néo-marxisme* », au crépuscule des années 1960¹²¹¹.

L'esprit du droit du travail après la Libération est-il alors vraiment en phase avec l'essor du dialogue social ? Ce dernier peut-il être une véritable concrétisation de l'autonomie professionnelle revendiquée depuis la fin du XIX^e siècle ?

2. *Dialogue social et autonomie professionnelle*

Si la pratique du dialogue social apparaît comme nécessaire au vu de l'évolution des relations professionnelles (a), certaines formes d'autonomie professionnelle véhiculent un esprit bien particulier. C'est notamment le cas de l'autogestion (b).

a. Des liens évidents

Schématiquement, le droit du travail collectif s'est établi sur les bases du droit ouvrier. Il convient, pour s'en persuader, de se replacer à la fin du premier conflit mondial. La problématique du droit ouvrier est alors très sensible tant elle cristallise les enjeux politiques entourant la question sociale¹²¹². L'interrogation la plus lancinante est celle de la production de normes par les seuls membres de la classe ouvrière. Elle est diversement appréciée par les penseurs de l'entre-deux-guerres et traduit bien l'instabilité de la période. Il découle des questionnements sur l'autonomie ouvrière, et professionnelle à plus grande échelle, un amalgame de courants contradictoires dont le corporatisme sortira grand vainqueur. Le corporatisme d'État organisateur correspond, en partie, au droit du travail qui se fait jour pendant l'entre-deux-guerres. La spécificité du monde ouvrier doit être reconnue, mais

¹²¹⁰ Gérard Lyon-Caen, « L'état présent des libertés syndicales en France », *Le Droit Ouvrier*, 1964, p. 155.

¹²¹¹ Claude Dubar, Pierre Tripier et Valérie Boussard, *Sociologie...*, *op. cit.*, p. 119 : « (...) l'heure est désormais à la critique des professions dénoncées comme monopolistiques et abusivement privilégiées. Ces « nouvelles » approches mettent en question les justifications morales ou les motivations vocationnelles des professionnels ».

¹²¹² David Deroussin, « Le droit ouvrier... », *op. cit.*, p. 168 : « La question du rôle de l'État dans la production du droit soulève celle de la naissance d'un droit spécial nouveau et de la prétention des corps sociaux à produire un droit qui leur soit propre, à travers spécialement le phénomène corporatif (...) ».

également strictement encadrée par l'État. Ce dernier établit les grandes orientations de la discipline¹²¹³. Aussi, il organise les groupes professionnels autorisés à produire des règles. Ainsi, le droit corporatif¹²¹⁴ a une assise bien plus large que les uniques structures ouvrières. Cette réappropriation du droit ouvrier a des répercussions. Une conscience collective va progressivement renaître et imprégner la législation industrielle au détriment de la contractualisation des rapports de travail. Ce mouvement se fera notamment grâce à l'évolution du droit syndical et du droit de la négociation collective¹²¹⁵. Il s'agit d'une conscience collective acquise en grande partie grâce à une logique de lutte, par le biais de mouvements sociaux d'ampleur¹²¹⁶, et héritée de la défense de l'autonomie ouvrière. Le droit du travail correspondant au corporatisme d'État organisateur entend donc associer, sous l'égide de l'État, les forces du capital et du travail dans le but d'édicter des règles applicables à tous. La suite de l'histoire du droit du travail corporatif est malheureusement connue.

¹²¹³ « Jugement du Tribunal Correctionnel de Clermont-Ferrand du 15 janvier 1958. Note de Jean Brethe de la Gressaye », *Droit Social*, 1958, p. 533 : « Pour les syndicats, une loi générale leur a accordé ce privilège parce que, quelle que soit la profession, il y a des intérêts collectifs légitimes à défendre et que, à défaut d'organisation de la profession en corps public et obligatoire, les syndicats libres et facultatifs en sont l'organe. Les magistrats (...) ne peuvent méconnaître la renaissance des corps intermédiaires entre l'individu et l'État, que la Révolution française avait abolis, et que l'État moderne a volontairement laissés se rétablir sous des formes nouvelles. (...). Les magistrats (...) ont peine à admettre le Droit corporatif, qui est pourtant reconnu par l'État et ne cesse de se développer ». L'auteur, professeur à l'Université de Bordeaux, parle de « privilège » pour évoquer l'exercice de l'action syndicale pour la défense de l'intérêt collectif de la profession. Cet exercice fut invalidé dans le jugement visé. Pour l'auteur, il est inévitable qu'un droit du travail d'essence corporative s'impose définitivement. Sous le contrôle de l'État, le syndicat rejoint les autres groupes professionnels capables d'agir au nom d'intérêts particuliers et disposant de prérogatives suffisamment étendues pour ce faire.

¹²¹⁴ David Deroussin, « L'idée corporative... », *op. cit.*, p. 157 : « Sous la condition de cette « organisation unifiante », cette communauté est dotée de la qualité de sujet de droit. Au fond, le corps social se définit de la même manière que l'institution : une organisation (moyens d'action : organes, autorité et discipline sanctionnant un droit propre, le droit corporatif) en vue de réaliser un but collectif qui participe de l'intérêt commun, placée sous le contrôle de l'État. (...). Au sein de la profession, l'entreprise elle-même est parfois considérée comme un corps social. N'existe-t-il pas un bien commun à ceux qui collaborent sous une même autorité ? ». L'auteur est professeur d'histoire du droit. Il présente le droit corporatif tel qu'il est imaginé sous l'entre-deux-guerres. Il délivre la vision d'un groupe professionnel relativement autonome, cultivant et défendant une conscience collective qui semble transcender les différences au sein même de ce groupe.

¹²¹⁵ Alexandre Escudier, « Démocratie représentative et démocratie sociale : d'un « suprême paradoxe » et de ses évolutions récentes », in Guy Groux, Richard Robert et Martial Foucault (dir.), *Le Social et le Politique*, CNRS Éditions, 2020, p. 29-40, p. 33 : « Il ne s'agit plus de faire sécession, mais de distinguer soigneusement le rôle futur de l'État central (avec ses prestations territorialement homogènes : assurance maladie, assistance publique, chômage, retraite) et celui des syndicats, centrés sur la négociation collective et la production des normes devant réguler les conditions de travail par secteurs d'activité. Cet avatar sémantique anglais de la « démocratie industrielle » correspond au modèle de la « démocratie sociale » tel que nous en entendons le squelette minimal aujourd'hui encore ».

¹²¹⁶ Richard Robert, « La confiance impossible ? », in Guy Groux, Richard Robert et Martial Foucault (dir.), *Le Social et le Politique*, CNRS Éditions, 2020, p. 23-27, p. 24 : « Cette méfiance puise à des sources diverses, qui ressortissent aussi bien de sensibilités et de mouvements d'opinion que d'approches plus construites ».

Pour autant, le rapprochement est possible entre l'esprit de ce droit corporatif et l'objectif du dialogue social, volet technique de la démocratie sociale¹²¹⁷. Il s'agit de créer un consensus avec la participation de tous les individus qui font vivre les structures professionnelles¹²¹⁸. Le dialogue social peut être mené dans un cadre national, régional ou local au niveau de l'entreprise. Il peut concerner un secteur ou plusieurs, et être caractérisé comme interprofessionnel¹²¹⁹. Dans sa forme, il peut être indirect, autrement dit informel ou bien direct, autrement dit institutionnel¹²²⁰. Dans toutes ces dimensions, il est possible de faire correspondre autonomie professionnelle et dialogue social et estimer que tous deux partagent l'idée de bien commun entre les membres d'un groupe professionnel.

Pour autant, la question du pluralisme des sources du droit du travail est rendue sensible à cause des différents courants de pensée qui traversent ce dernier. L'autogestion, manifestation particulière de l'autonomie professionnelle, le démontre bien.

¹²¹⁷ Hubert Landier, *Dialogue social...*, *op. cit.*, p. 6 : « Ou bien les décisions (...) font l'objet de délibérations, d'une concertation, voire de négociation entre les différentes parties prenantes, ce qui permettra ensuite à chacun de s'y reconnaître et de les tenir pour légitimes (...) ».

¹²¹⁸ *Le développement de la culture du dialogue social en France*, Avis du Conseil économique, social et environnemental, Séance du 24 mai 2016, présenté par M. Luc Bérille et M. Jean-François Pilliard au nom de la section du travail et de l'emploi, p. 55. Deux des objectifs portés par cet avis sont de : « Définir avec une certaine solennité la finalité du dialogue social en rappelant qu'il est une composante essentielle de la démocratie sociale (...). Souligner qu'il est le moyen de promouvoir la coopération entre les forces sociales et qu'il tend à créer une synergie entre performance pour les entreprises ou les services publics et progrès social pour les salarié.e.s ou agents (...) ».

¹²¹⁹ Cécile Caseau-Roche, « Le dialogue... », *op. cit.*, p. 75 : « Il peut se dérouler au niveau national, régional ou encore au niveau de l'entreprise ; il peut être interprofessionnel, sectoriel ou les deux à la fois ».

¹²²⁰ *Ibid.* : « Son objectif principal est d'encourager la formation d'un consensus entre les principaux acteurs du monde du travail, ainsi que leur participation démocratique. Il peut résulter d'un processus totalement informel ou au contraire complètement institutionnalisé ».

b. Autonomie professionnelle ou autogestion ?

Les critiques de la démocratie politique, depuis la loi Le Chapelier, se concentrent sur le fait qu'elle n'est pas au contact direct des préoccupations sociales¹²²¹. Au cours du XIX^e siècle, pour compenser l'individualisme contractuel et l'interventionnisme législatif, l'idée de démocratie sociale apparaît. Si l'appellation n'est généralisée que plus tard, l'esprit est bien là : il convient de donner aux acteurs du monde du travail un rôle plus important dans la production des règles¹²²². Dans cette optique, le droit social qui se fera jour sera marqué par le pluralisme. L'État forme un ordre juridique principal, il donne les grandes orientations sociales, gère un domaine propre, constitué notamment de la protection sociale, et coordonne un autre ordre juridique. Celui-ci est formé par les groupes professionnels, notamment les syndicats. Cet ordre juridique produit des normes par le biais de la négociation collective par secteurs professionnels. Le droit du travail doit se structurer autour d'un caractère collectif. Ainsi, les groupes professionnels doivent pouvoir s'autogérer, c'est-à-dire produire leur droit.

La théorie de l'institution fait le lien entre ces questionnements théoriques et la pratique du droit du travail. Selon la théorie de l'institution, l'entreprise fait naître une identité collective au-dessus des intérêts individuels. Cet intérêt partagé existe parce qu'il est naturellement un projet qui lie tous les membres de l'entreprise. Ce projet commun a une importance supérieure par rapport aux volontés d'épanouissement personnel des individus. Si tel n'est pas le cas, le corporatisme social peut s'imposer¹²²³. Pour réguler des conflits internes inévitables, l'entreprise doit faire vivre la concertation entre ses murs. Les intérêts particuliers qui s'entrechoquent doivent être écoutés et mis sur le même plan au moment de trancher le litige. La concertation est indispensable pour que l'intérêt commun de l'entreprise ne soit pas

¹²²¹ Richard Robert, « La confiance... », *op. cit.*, p. 24 : « Mais si la démocratie politique se méfie de la démocratie sociale, celle-ci le lui rend bien. Et la plupart des arguments qui ont contribué à disqualifier la seconde ont été retournés contre la première : incompétence des politiques sur les questions relatives au travail, illégitimité de l'État à intervenir à des niveaux et dans des domaines où son action malmène les acteurs (...) ».

¹²²² *Ibid.*, p. 23 : « L'idée de démocratie sociale, tel qu'elle commence à s'esquisser en France au XIX^e siècle, s'inscrit au défaut de la démocratie politique, à la fois comme une tentative de l'approfondir et comme un effort pour la dépasser. On y voit généralement un effort théorique et militant pour faire reconnaître la valeur, et plus pratiquement la validité, de normes produites collectivement ».

¹²²³ Blanche Ségrestin, « La mission de l'entreprise, variable clé de la démocratie sociale ? », *Cités*, 2019, p. 112 : « Faute d'avoir été conceptualisée, la finalité d'intérêt collectif de l'action menée par l'entreprise a pu être réduite progressivement à l'intérêt des seuls associés. Les théories économiques assimilant l'entreprise à un nœud de contrats et à un acteur maximisant un profit n'y sont manifestement pas pour rien ».

confisqué par une des parties¹²²⁴. Ainsi, la contractualisation des rapports de travail ne doit pas empêcher l'aboutissement d'un compromis¹²²⁵.

Dès la fin du XIX^e siècle, des processus de participation salariale fleurissent dans les entreprises. L'usine du Val des Bois dirigée par Léon Harmel proposait une gouvernance atypique. La coopération passait par une représentation des travailleurs à un conseil d'usine permettant à ceux-ci d'être plus étroitement associés aux orientations de l'entreprise¹²²⁶. La coopération comme moteur d'un dialogue social basé sur la confiance trouve un écho dans les débats les plus actuels sur la démocratie sociale. En effet, dans l'usine du Val des Bois, un conseil d'ouvriers élus était chargé de faire remonter les revendications des salariés sur les conditions de travail et de donner un avis sur les orientations prises par la direction¹²²⁷.

La démocratie sociale traduit la volonté des travailleurs d'avoir une emprise directe sur leur carrière professionnelle¹²²⁸. L'autogestion peut donc constituer une réponse. Dans le contexte de remise en cause du pouvoir politique et de la loi elle-même, elle s'épanouit

¹²²⁴ *Ibid.* : « (...) quand les statuts précisent que la raison d'être de l'entreprise est le progrès dans l'optique de pointe, c'est parce que le progrès est un gage à la fois d'efficacité économique, mais aussi de sécurité de l'emploi et de démocratie sociale. Alors les choix stratégiques et les différents choix d'investissement de l'entreprise peuvent être évalués au prisme de cette mission. Un investissement ne peut être évalué à l'aune de son unique rentabilité, il faut également qu'il soit évalué en fonction des apprentissages qu'il apporte aux salariés et des perspectives applicatives qu'il ouvre ».

¹²²⁵ Jacques Le Goff, « Les catholiques sociaux... », *op. cit.*, p. 205 ; 206 : « Il s'agit de rendre compte de l'émergence d'une personnalité objective sans gommer la dimension de subjectivité attachée aux manifestations de volonté. (...) Le pouvoir du chef de l'entreprise (...) ne tire sa légitimité que de la fin qu'il sert. Or, cette fin étant collective, le pouvoir ne saurait s'inspirer d'autres préoccupations que le bien collectif de l'institution en tant que telle, le « bien commun » cher aux thomistes ».

¹²²⁶ Pierre Trimouille, *Léon Harmel et l'usine chrétienne du Val des Bois (1840 - 1914)*, Centre d'Histoire du Catholicisme, 1974, p. 86 : « En réunissant quelques hommes délégués par leurs pairs, nous pouvions leur ouvrir notre cœur, leur faire comprendre nos pensées, les initier aux affaires et à la marche de l'usine, pour les y intéresser, en un mot en faire de véritables coopérateurs. Eux, de leur côté, pouvaient porter parmi leurs camarades le bon esprit dont ils étaient inspirés, et la confiance que nous aurions su leur inspirer » ».

¹²²⁷ *Ibid.*, p. 85 : « Le premier rôle des conseillers d'usine est de constituer des intermédiaires entre patrons et ouvriers : voyant journellement dix à douze ouvriers, chaque conseiller connaît leurs suggestions et réclamations; en sens inverse il leur transmet les « communications amicales et officieuses du patron en dehors des questions professionnelles » ».

¹²²⁸ Malka Dubreu, « La trajectoire politique de la notion de solidarité », *Vie Sociale*, 2019, p. 42 : « Il s'agit donc pour l'État de repenser son rôle dans le triangle qu'il forme avec l'individu et la société afin d'assurer le plein exercice de leurs droits aux citoyens ». L'auteure est diplômée en travail social au CNAM. Elle propose une historiographie de la notion de solidarité, constamment réappropriée politiquement de la remise en cause du libéralisme au XIX^e siècle à son renouveau dès les années 1970. Dans cette esquisse, l'auteure donne son avis sur l'idée de démocratie sociale, qui évolue de façon connexe par rapport à celle de solidarité. La définition générale donnée en citation rend bien compte de l'enjeu de la démocratie sociale. L'État se doit de laisser une marge de manœuvre aux individus dans la gestion de leur destin, notamment professionnel, le droit au travail étant de l'ordre des libertés fondamentales.

notamment grâce à l'ouvriérisme¹²²⁹. Jusque dans les années 1980, l'autogestion est un modèle de coopération¹²³⁰ entre tous les travailleurs¹²³¹ qui n'est pas uniquement défendu en France. Son rayonnement inspire l'OIT, sa dimension est internationale. L'émancipation des travailleurs passe, pour l'OIT, par le dialogue social et la négociation collective¹²³². Précisément, pour l'organisation, la démocratie sociale fonctionne grâce à trois cadres : le tripartisme, la liberté syndicale et le « droit à la négociation collective »¹²³³. Or, ces deux derniers cadres ont notamment été bâtis grâce à la reconnaissance syndicale et à l'autonomie professionnelle. L'autogestion est donc une réalité, qu'elle mette en avant une participation salariale renforcée au stade de la consultation ou une véritable cogestion, avec les exemples de

¹²²⁹ Alexandre Escudier, « Démocratie représentative... », *op. cit.*, 32 : « Affinant ses positions après le coup d'État du 2 décembre 1851, Proudhon glisse l'idée d'une refonte du politique via la réorganisation mutualiste de l'économie vers l'idée d'une auto-constitution de la classe ouvrière comme alternative radicale au régime représentatif ».

¹²³⁰ *Lexique de Sociologie*, *op. cit.*, p. 73 : « Mode de coordination des actions individuelles qui repose sur la participation volontaire et l'implication des acteurs concernés ».

¹²³¹ Marie-France Mialon, « Participation, autogestion et coopération dans l'entreprise », *Droit Social*, 1980, *passim*. L'article se place dans le contexte de la parution du Rapport Sudreau (*Rapport du Comité d'Étude pour la réforme de l'entreprise*, présidé par Pierre Sudreau, remis le 7 février 1975) et de la promulgation de la loi sur la coopération dans l'entreprise (*Loi n° 78-763, du 19 juillet 1978 portant statut des sociétés coopératives ouvrières de production*, JORF, 20 juillet 1978). L'auteure est alors maître-assistant à l'Université de Paris-II. Elle développe les différentes formes possibles d'association des salariés au destin de leur structure, en France et ailleurs. Les propositions sont là, tout comme les dérives potentielles d'une telle organisation du travail.

¹²³² Marieke Louis, « Un Parlement mondial... », *op. cit.*, p. 36 : « Le changement d'échelle et le passage à l'international – qui plus est dans un cadre tripartite – transforment donc la conception classique de l'intérêt général et de l'intérêt particulier. Alors qu'au niveau national, le gouvernement s'est imposé, notamment dans la tradition française de la représentation, comme le représentant légitime de l'intérêt général, surplombant les intérêts particuliers incarnés par les groupes d'intérêt, cette logique est renversée au niveau international. À l'OIT, ce sont au contraire les travailleurs et les employeurs qui sont en mesure d'afficher (à défaut de le mettre véritablement en œuvre dans leurs luttes nationales) un intérêt commun, là où les gouvernements apparaissent à la fois divisés et désorganisés ».

¹²³³ Alexandre Escudier, « La démocratie sociale au prisme de l'international : convergences et spécificités historiques », in Guy Groux, Richard Robert et Martial Foucault (dir.), *Le Social et le Politique*, CNRS Éditions, 2020, p. 69-85, p. 75 : « Le tripartisme, qui se vérifie à l'OIT au stade de l'adoption des normes internationales de travail, de la gouvernance de l'organisation (composition du conseil d'administration et de la conférence internationale du travail). Les libertés syndicales, c'est-à-dire la liberté de constituer une organisation syndicale, d'y adhérer, et de l'administrer selon la volonté de ses membres (sans interférence induite de l'État) ; c'est aussi le droit de recourir aux divers moyens d'action syndicale, y compris le droit de grève (...). Le droit d'organisation et de négociation collective, qui requiert la reconnaissance des syndicats et l'autonomie vis-à-vis des pouvoirs publics ».

LIP¹²³⁴ ou du site d'Annonay¹²³⁵. Elle participe du mouvement qui ambitionne de concurrencer la loi dans la production normative du droit du travail.

Dès lors, les idées corporatistes mettent en lumière un problème fondamental : la loi est-elle la source la plus légitime du droit du travail ? Le droit de la négociation collective semble donner une réponse affirmative au vu de son évolution dictée par la démocratie politique¹²³⁶. Mais il est possible de percevoir une remise en cause de ce principe. La conscience collective peut être le moyen de faire du droit du travail un droit adapté aux nécessités sociales. Il y a une volonté de faire reculer la place du législateur dans l'élaboration des normes¹²³⁷.

L'autogestion est autant une source d'inspiration qu'une forme d'autonomie professionnelle. Elle présente des avantages qui peuvent améliorer la pratique du dialogue social en entreprise. Malgré tout, elle véhicule des biais pouvant faire du corporatisme d'État un système à double tranchant.

Mais il convient déjà de voir comment le dialogue social a pu s'installer dans le droit du travail français.

¹²³⁴ Guillaume Gourgues, « Occuper son usine et produire : stratégie de lutte ou de survie ? La fragile politisation des occupations de l'usine LIP (1973-1977) », *Politix*, 2017, p. 119 : « *La grève entamée dès le mois d'avril se change en occupation à partir du mois de juin, suite à la découverte du contenu du plan de licenciement, et se convertit en expérience démocratique flirtant avec l'autogestion, autour de trois décisions collectives : confiscation du stock de montres (12 juin), redémarrage de la production horlogère (18 juin) et organisation de la première « paye ouvrière » (2 août) ».*

¹²³⁵ Bernard Ganne, « Conflit du travail... », *op. cit.*, p. 144 : « *Un autre mode de gestion de l'échelon local s'instaure : disparition de l'ancien système « notable » et du type de répartition des tâches qui lui était lié au profit, tant à droite qu'à gauche, de ces nouvelles couches de dirigeants salariés, marginalisées dans l'ancien type de fonctionnement (...)* ».

¹²³⁶ Cécile Caseau-Roche, « Le dialogue... », *op. cit.*, p. 81 : « *Si le bilan quantitatif est plutôt positif, le bilan qualitatif est plus controversé. Les partenaires sociaux n'ont en réalité guère le choix. D'une incitation à négocier, l'État est passé progressivement à une obligation de négocier sur des thèmes de plus en plus nombreux avec des rythmes imposés* ».

¹²³⁷ *Ibid.*, p. 84 : « *Une telle promotion de la norme conventionnelle invite chemin faisant à réfléchir à l'autonomie collective* ».

Paragraphe 2 : L'expression

L'avènement juridique du dialogue social semble correspondre à certains traits du modèle corporatif initial et du corporatisme d'État organisateur (A). Les évolutions postérieures à la Libération, *a priori*, s'inscrivent également dans cette continuité. Une certaine conformité entre corporatisme d'État et du droit du travail pourrait donc s'esquisser (B).

A. La consécration partielle du collectivisme

Parce qu'il sanctionne effectivement une certaine forme d'autonomie professionnelle, le dialogue social est naturellement ambigu. Il est apprécié différemment selon les courants de pensée traversant le droit du travail (1). Cette ambiguïté se ressent notamment à travers deux exemples concrets, à savoir la procédure d'arbitrage et la gouvernance d'entreprise (2).

1. L'ambiguïté du dialogue social

Au XIX^e siècle, le « tout politique » qui régit les relations de travail en lieu et place de l'organisation corporative s'incarne dans un individualisme contractuel. Le travailleur est totalement subordonné à la relation qui l'unit à son employeur. L'entrave de toute initiative de la part du salarié s'explique par un objectif économique, dans le contexte du libéralisme ambiant. Avec la loi Le Chapelier, l'individualisme contractuel se conjugue au maintien souterrain d'une culture collective s'incarnant notamment dans un maintien de formes corporatives de travail. Mais pour exister, la culture collective n'a donc que la lutte. Alimentée par l'idéologie marxiste, la logique de lutte influence la démocratie sociale. Celle-ci s'est donc

en partie forgée dans une certaine défiance à l'égard du pouvoir patronal¹²³⁸ mais aussi à l'égard de l'État¹²³⁹.

L'autogestion est une concrétisation de la volonté de participation directe des travailleurs à la gestion des relations de travail. Cela met en lumière une « *démocratie industrielle* » qui prône l'entente entre employeurs et salariés ainsi qu'une troisième voie entre libéralisme et socialisme, surtout dans la seconde moitié du XIX^e siècle. Plus globalement, l'autonomie professionnelle peut être vue comme la réalisation de l'ambition politique que représente la démocratie sociale, celle de supplanter la tendance nette à l'individualisme contractuel après 1791¹²⁴⁰. La loi de 1884 peut être vue comme le point de départ d'une législation industrielle qui (re)prend en considération la conscience collective¹²⁴¹. La reconnaissance syndicale et la multiplication des conventions collectives, dont la première fut signée en 1891¹²⁴², ne sont que de premiers jalons. La loi de 1919 crée un cadre légal pour le contrat collectif de travail qui tend effectivement à diminuer les effets indésirables de l'individualisme contractuel¹²⁴³.

¹²³⁸ Francis Saramito, « La loi du 21 juin 1884 et la reconnaissance légale des syndicats », *Le Droit Ouvrier*, 1984, p. 131-132 : « La loi Le Chapelier était née du besoin de main-d'œuvre de l'industrie naissante (...). En réalité, la liberté du travail n'était que la liberté accordée aux employeurs de pouvoir embaucher à leur guise. (...) Dans cette situation, on ne saurait s'étonner que dès le lendemain de la loi Le Chapelier les salariés tentèrent de se grouper pour résister à l'oppression patronale et lui opposer leur force collective ».

¹²³⁹ Gérard Aubin et Jacques Bouveresse, *Introduction historique au droit du travail...*, op. cit., p. 210 : « Non que la classe ouvrière récuse l'ordre politique républicain (...). Ce dont elle ne veut pas, c'est d'un syndicalisme d'action indirecte, simple interlocuteur des pouvoirs publics. Ses préférences vont au syndicalisme d'action directe, qui donne de l'ampleur et de la résonance aux luttes sociales ».

¹²⁴⁰ Alexandre Escudier, « Démocratie représentative... », op. cit., p. 30 : « Dissolvant l'ancienne société de statuts, la Révolution a ainsi consacré l'empire des contrats sur toute forme de négociation et convention collectives ».

¹²⁴¹ Isabelle Meyrat, « Liberté syndicale, liberté fondamentale », *Droit Social*, 2020, p. 107 : « (...) la reconnaissance légale du syndicat est d'abord conçue comme un moyen de soustraire les ouvriers aux influences révolutionnaires. (...) La légalisation des syndicats poursuit d'autres objectifs, tels que la régulation de la concurrence, la paix sociale, « l'élévation morale » des ouvriers et des petits artisans ».

¹²⁴² Cécile Caseau-Roche, « Le dialogue... », op. cit., p. 75 : « Le dialogue social existe en France depuis longtemps. Il apparaît avec la loi Waldeck-Rousseau du 21 mars 1884 qui légalise la liberté syndicale. C'est en 1891 que la première convention collective est signée entre les syndicats de mineurs et les compagnies houillères du Pas-de-Calais suite à un mouvement de grève ».

¹²⁴³ Claude Didry, « Du sujet de droit... », op. cit., p. 85-86 : « Le projet de la Société d'Études Législatives ne sera jamais adopté, mais se prolongera par la loi sur la convention collective qui en est plus ou moins extraite et qui sera adoptée en 1919. Les discussions auxquelles il donne lieu traduisent le souci de ne pas limiter le contrat de travail au rapport d'autorité direct entre le travailleur et son « patron » : le contrat de travail sera défini, en premier lieu, de manière négative, comme tout contrat par lequel un travailleur n'offre pas son travail au « public », mais a un ou plusieurs employeurs. (...) Cette conception large du contrat de travail ouvre la voie à une activité jurisprudentielle qui se poursuit aujourd'hui encore, sur la base de l'indice que constitue l'existence d'une « subordination juridique » ne se réduisant pas au « pouvoir de directives » de l'employeur supposé (...) ».

La construction de la législation industrielle comme discipline à part entière et les retombées sur la conscience collective de ses acteurs favorisent donc la renaissance d'une théorie fondée sur le corps. Précisément, il s'agit de faire des groupes professionnels des rouages essentiels dans le fonctionnement de cette législation¹²⁴⁴. La collectivisation des rapports de travail se construit donc autour de l'idée de représentation de tous les travailleurs. En visant l'association des tenants du capital et du travail, la législation de 1884 relaie le corporatisme en faisant la promotion du dialogue au détriment de la lutte¹²⁴⁵. Le dialogue entre les différents acteurs du travail devant se substituer au conflit trouvera une concrétisation avec la loi de 1919. La convention collective, en tant que contrat portant initialement sur les conditions de travail émanant de partenaires sociaux d'un même secteur, concilie vision civiliste et vision participative. Elle s'inscrit dans la volonté du législateur d'établir la « *paix sociale* »¹²⁴⁶. Mais, elle symbolise surtout une législation industrielle sans cesse sur un fil, tiraillée entre différents courants, qu'ils soient autogestionnaires, agonistiques, libéraux ou étatiques. Ces différents courants auront leur importance pour déterminer la partition que va jouer chaque acteur du monde du travail. La participation des acteurs du monde du travail à la législation industrielle passe également par le rôle syndical au sein des conseils de prud'hommes. Cette forme de démocratie sociale s'exerce depuis l'avènement de la III^e République et la représentation du collège ouvrier par les syndicats¹²⁴⁷. La présence syndicale

¹²⁴⁴ René Demogue, *Les notions fondamentales...*, op. cit., p. 580 : « La circonstance qu'il y a des organes spéciaux institués pour la gestion des intérêts publics exclut si peu une coopération des particuliers, des corporations et des sociétés pour les mêmes buts qu'au contraire le gouvernement a toute raison d'accueillir cette coopération avec reconnaissance. Il faut former volontairement les yeux pour ne pas voir dans quelle mesure notre État moderne est aidé par l'activité des sociétés dans ses efforts pour le bien public et combien de charge cette activité supprime complètement ou du moins allège d'une manière sensible ».

¹²⁴⁵ *Ibid.*, p. 189 : « Il y aura une solidarité entre des groupes considérables de personnes. Mais ces intérêts considérés isolément seront très faibles, trop faibles souvent pour qu'un seul se décide à en user. De là l'idée toute naturelle de les réunir en un faisceau par un groupement qui exercera l'action. C'est précisément la syndicalisation des actions. Celle-ci tend en effet à se produire dans tous les cas où diverses personnes auront été lésées légèrement, mais de façon identique : acte d'une personne de nature à jeter le discrédit sur celles qui exercent une même profession. Elle tend au point de vue social à favoriser cette tendance qui n'est ni étatiste, ni proprement individualiste : le mouvement syndicaliste, c'est-à-dire l'organisation sociale par corps, corporations ou syndicats, c'est-à-dire par des puissances collectives non souveraines, ce qui les différencie de l'État ».

¹²⁴⁶ Laurent Willemez, *Le travail...*, op. cit., p. 26 : « (...) les débats préparatoires à cette loi (...) renvoient la législation industrielle et les organisations syndicales à tout ce que nous avons montré : le dialogue entre syndicats et patronat est gage de paix sociale et d'affaiblissement de la lutte des classes ; et la législation industrielle, qui deviendra le droit du travail, doit être comprise comme un équilibre entre le respect du dogme civiliste d'un droit individualiste et la nécessité de produire des formes de droit collectif ».

¹²⁴⁷ Norbert Olszak, « Invention et défense du caractère paritaire... », op. cit., p. 19-20 : « Les premières années de la nouvelle République représentent une période très importante dans l'histoire des prud'hommes. D'une part, avec le rôle de plus en plus affirmé du mouvement ouvrier naissant (...) ».

dans les conseils de prud'hommes sera systématisée en même temps que l'institution elle-même avec la loi de 1907¹²⁴⁸.

La participation directe des travailleurs est malgré tout indissociable, il convient de le rappeler, d'un sentiment de méfiance à l'égard de l'État. Mais ce sentiment de méfiance existe aussi à l'égard du patronat et de son penchant pour un libéralisme débridé. Autre acteur du monde du travail à prendre sa part dans son évolution, le patronat se démarque au début du XX^e siècle par un rapprochement avec le corporatisme et, plus précisément, avec le catholicisme social. Également méfiant à l'égard de l'État, le patronat développe aussi une vision libérale qu'il a souvent défendue¹²⁴⁹. Il consolide sa position dans le dialogue social français naissant avec la création de la Confédération générale du patronat français (CGPF) en 1919¹²⁵⁰.

L'État, enfin, même taxé d'interventionnisme, est parfaitement conscient du fait qu'il joue un rôle central. Les débats posés par l'autonomie professionnelle reviennent en effet au premier plan. L'exemple de la convention collective est à ce titre très parlant. Elle est apparue par le biais de l'action des syndicats pour proposer des règles et pallier l'impuissance de l'État. Bien avant la loi de 1919, des conventions collectives existent dans un certain nombre de secteurs. Or, c'est bien grâce à l'institutionnalisation par la loi que la convention collective a pu voir son rayonnement grandir. L'idée est la même au sujet de la liberté syndicale. La loi de 1884 vient consacrer la présence syndicale, déjà effective dans les faits, dans une ambition politique de trouver des solutions à la question sociale. La place de l'État est donc centrale¹²⁵¹. Est-il pertinent de parler d'autonomie si la présence de ce dernier est toujours aussi forte ? La construction de la démocratie sociale française est donc un véritable jeu de chaises musicales

¹²⁴⁸ *Ibid.*, p. 17 ; 16 : « La revendication de la parité était donc liée à celle de l'émancipation ouvrière (...). (...). Cette exigence de clarté est fondamentale pour que l'équilibre des forces puisse jouer et que le droit à un procès équitable devant un tribunal indépendant et impartial soit garanti, malgré la présence d'étiquettes syndicales ».

¹²⁴⁹ « Quelques aspects du développement de l'organisation du patronat dans l'industrie et le commerce en France », *Droit Social*, 1962, p. 271 : « Il n'est pas possible d'aborder (...) l'examen de la politique du patronat (...). Disons seulement qu'elle est aujourd'hui dominée par le fait nouveau de la concurrence étrangère (...). Les organisations patronales ont joué un rôle considérable dans la préparation psychologique et technique des entreprises à cette situation nouvelle ».

¹²⁵⁰ Laurent Willemez, *Le travail...*, *op. cit.*, p. 53 : « La création en 1919 de la Confédération générale du patronat français (CGPF), sous l'égide de l'État cherchant à se constituer un représentant patronal avec qui discuter, exprime la constitution lente d'une organisation patronale, et avec elle ses premiers permanents ».

¹²⁵¹ Michel Couderc, « Les fonctions de la loi sous le regard du Commandeur », *Pouvoirs*, 2005, p. 32-33 : « La loi peut être utilisée comme instrument de rupture ou d'évolution de l'ordre établi. La visée politique de la loi ne sera pas sans influence sur la portée de la règle (...). (...) La III^e République instaure par la loi un régime de libertés publiques et de laïcité qui subsiste encore. (...) Dans tous les cas, au moins depuis la fin du XIX^e siècle, c'est le programme qui est le véhicule du changement législatif ».

entre le salariat, le patronat et l'État. Tous veulent jouer un rôle important et tous sont influencés par une méfiance réciproque que les évolutions du droit n'ont fait qu'alimenter.

Les balbutiements d'une forme de dialogue social trouveront rapidement à s'affirmer avec l'instauration du Conseil supérieur du travail¹²⁵² ou du CNE pendant l'entre-deux-guerres. En tout état de cause, la volonté de faire des travailleurs des citoyens à part entière, se devant de participer activement à la vie socio-économique par le biais de la représentation, se précise. C'est sous le Front populaire que l'essor de l'intérêt collectif des travailleurs va être le plus significatif. Mais l'ambiguïté de cet intérêt collectif tiraillé entre logique de lutte et logique de dialogue n'est jamais loin. La logique de lutte continue à vivre grâce au Front populaire¹²⁵³, et ce, malgré le corporatisme d'État organisateur. Elle va être le moteur de l'institutionnalisation d'une véritable force salariale dans l'entreprise. Ce mouvement se poursuivra après la Libération. Politiquement en revanche, la logique de dialogue entre employeurs et salariés nourrit le programme du Front populaire. Cela se fait avec l'appui de la CGT. En effet, celle-ci, après la fin du premier conflit mondial, minore quelque peu sa volonté d'imposer une action entièrement fondée sur la lutte. Sous l'entre-deux-guerres, cette volonté de valoriser le dialogue professionnel est toujours motivée par l'idée de mettre fin à la lutte des classes¹²⁵⁴. Ainsi, logiquement, les penseurs du corporatisme se saisissent de cette idée de dialogue professionnel au nom d'un projet économique et politique global. Mais, la collectivisation des rapports de travail est également saisie par les acteurs au sein du CNE, des revues juridiques ou du ministère dans une perspective plus modérée. Le corporatisme oriente ainsi une vision et une diffusion particulières du droit du travail collectif.

Quoi qu'il en soit, les apports juridiques du Front populaire pour ce mouvement en faveur du dialogue professionnel sont conséquents. L'instauration d'un ou plusieurs délégués ouvriers au sein des établissements de plus de dix personnes¹²⁵⁵ permet une représentation

¹²⁵² Pierre-Yves Verkindt, « L'association des syndicats... », *op. cit.*, p. 955 : « La création en 1891 du Conseil supérieur du travail à vocation purement consultative « chargé de renseigner le gouvernement sur les réformes réalisables et d'étudier [...] les projets de plus en plus nombreux se rattachant à cette branche du droit [la législation du travail] » peut être considérée comme l'acte de naissance de l'État consultatif ».

¹²⁵³ Simone Weil, *La condition ouvrière...*, *op. cit.*, p. 355 : « Camarade (...), Le mois de juin 1936 est une date dans ta vie. Te rappelles-tu ? On n'avait qu'un droit : le droit de se taire ».

¹²⁵⁴ Jacques Le Goff, *Du silence à la parole...*, *op. cit.*, p. 415 : « Il faut généraliser la convention collective, en faire la loi pour les rapports entre employeurs et employés dans les questions intéressant les rapports entre les employeurs et employés qui ne sont pas réglées par les lois et règlements en vigueur ».

¹²⁵⁵ Loi du 24 juin 1936 modifiant et complétant le chapitre IV « bis » du titre II du livre 1^{er} du code du travail : « De la convention collective... », *op. cit.*, Article 1^{er} : « (...) l'institution dans les établissements occupant plus de

effective des intérêts individuels et collectifs des travailleurs au sein de l'entreprise¹²⁵⁶. L'extension des conventions collectives à tous les travailleurs d'une même branche après accord du CNE et du ministère est aussi une avancée remarquable. La loi du 24 juin 1936 traduit bien une logique néo-corporatiste en ce qu'elle consacre une forme de négociation administrée. La procédure d'extension permet à l'État de garder la main sur un processus de négociation collective. Néanmoins, celui-ci, par la logique de branche, permet à une fraction du corps social de faire valoir ses intérêts. De façon claire, une régulation professionnelle de type collective, avec une maîtrise de la part de l'État, s'enclenche. L'avènement du Front populaire marque la concrétisation de la résistance collectiviste à l'individualisme perçue depuis la fin du XIX^e siècle¹²⁵⁷. La théorie du bien commun commence à s'imposer dans les entreprises. Les idées de gouvernance et de démocratie sociale commencent à faire leur chemin. La loi du 24 juin 1936 permet à tout un secteur professionnel de bénéficier des apports d'une convention collective¹²⁵⁸. Surtout, la convention collective acquiert une valeur morale très importante en se voyant octroyer le droit de mettre en place des règles plus favorables que celles prévues par la loi¹²⁵⁹.

Il est donc possible d'affiner la position pluraliste. Il existe un ordre juridique du travail où la coopération entre les acteurs du monde du travail se concrétise avec la création des conventions collectives. Il existe aussi un ordre juridique étatique où la coopération entre l'État et les syndicats se concrétise avec l'organisation de grands domaines.

dix personnes, de délégués élus, dans son sein, par le personnel, ayant qualité pour présenter à la direction les réclamations individuelles qui n'auraient pas été directement satisfaites (...) ».

¹²⁵⁶ Jacques Le Goff, *Du silence à la parole...*, op. cit., p. 359 : « L'institution des délégués du personnel emporte la reconnaissance d'un fait préexistant, d'une donnée sociologique : l'existence en tant qu'organe au service de l'entreprise, de la collectivité du personnel, laquelle ne se confond point avec la somme de ses membres ».

¹²⁵⁷ Olivier Tholozan, « Tradition holiste du droit social et référendum d'entreprise », *Droit Social*, 2018, p. 406 : « La logique syndicale s'est toujours inscrite à rebours de l'individualisme. (...). De ce fait, le syndicat représente les travailleurs quel que soit le nombre de ses adhérents. La représentation comme qualité s'oppose à la représentation comme procédure. On aboutit à une conception holiste de la représentation sociale défendue par des intellectuels comme Fouillée, Durkheim, Duguit ou Saleilles. Ceux-ci y voient l'occasion d'associer liberté et gouvernabilité des masses revendicatives ».

¹²⁵⁸ Claude Didry, « Droit, démocratie et liberté au travail dans le système français de relations professionnelles », *Terrains et travaux*, 2008, p. 138-139 : « Mais la reconnaissance d'un nouveau type de conventions collectives par la loi du 24 juin 1936, la convention susceptible d'être étendue par décret à l'ensemble des travailleurs concernés, vise d'abord à organiser la négociation collective en vue de restaurer l'autorité du contrat de travail menacée par l'autorité patronale. (...). Par leur diversité, les conventions collectives de 1936 traduisent une dynamique institutionnelle ancrée dans des collectivités économiques singulières. La référence aux cadres juridiques permet ainsi un ancrage de la démocratie professionnelle dans les différentes activités économiques (...) ».

¹²⁵⁹ *Loi du 24 juin 1936 modifiant et complétant le chapitre IV « bis » du titre II du livre 1^{er} du code du travail* : « De la convention collective..., op. cit., Article 1^{er} : « (...) Les conventions collectives ne doivent pas contenir de dispositions contraires aux lois et aux règlements en vigueur, mais peuvent stipuler des dispositions plus favorables ».

Il convient maintenant de se focaliser sur des processus significatifs de l'avènement sensible de la démocratie sociale en France.

2. Les premiers jalons de la démocratie sociale : arbitrage et gouvernance d'entreprise

La conscience collective commence à irriguer la législation sociale à la fin du XIX^e siècle. Il devient nécessaire d'associer plus étroitement les acteurs du monde du travail à la gestion de ce dernier. Pour autant, l'ambivalence de l'intérêt collectif, mis en lumière par le modèle corporatif initial, est toujours présente. C'est notamment le cas pour les conflits collectifs. Le problème des conflits collectifs cristallise les tensions entre la logique de lutte, amenée par une certaine partie du syndicalisme, et une logique libérale soutenue par une majorité d'employeurs. Le conflit collectif est caractérisé dès lors qu'existe une lutte intestine au cœur d'un intérêt collectif composé d'une pluralité d'individus. Ces conflits, avec l'apport de la loi du 27 décembre 1892, sont laissés à l'appréciation d'un conciliateur puis, si le conflit persiste, d'un arbitre¹²⁶⁰.

Cependant, l'influence des acteurs sociaux s'est fait ressentir sur le fonctionnement de l'arbitrage. Pour contenter les syndicats, il a été prévu que l'arbitrage ne doive pas empiéter sur le droit de grève. L'arbitrage doit porter sur une situation particulière de faits et de droit et s'inscrire dans la continuité de la conciliation préalable¹²⁶¹. Rien n'y fit, l'hostilité syndicale fut forte dès la promulgation de la loi¹²⁶². Aussi, pour contenter les employeurs et ne pas entraver la bonne marche libérale, les procédures de conciliation et d'arbitrage n'ont pas été rendues obligatoires¹²⁶³. Malgré les résistances, il apparaît pourtant que les procédures de conciliation

¹²⁶⁰ Jean-Jacques Clère, « Une réforme originale... », *op. cit.*, p. 54 : « Les parties demeurent toujours libres de recourir ou non à la tentative de conciliation, de l'accepter ou de la refuser. Après l'échec des tentatives de conciliation, les deux adversaires ont la possibilité de recourir à la voie de l'arbitrage (...) ».

¹²⁶¹ *Ibid.* : « Cette mesure met en place des procédures de conciliation et d'arbitrage purement facultatives ».

¹²⁶² André Narritsens, « Conciliation et arbitrage dans les conflits collectifs du travail : leçons syndicales des expériences françaises », *Le Droit Ouvrier*, 1988, p. 413 : « L'ensemble de ces projets devait susciter l'inquiétude des militants de la CGT et conduire le Congrès Confédéral de 1910 à rejeter (...) l'arbitrage obligatoire. (...). L'arbitrage obligatoire y est déclaré « incompatible avec la fonction dévolue aux organisations syndicales », comme affaiblissant « leur indépendance, leur autorité » ».

¹²⁶³ *Ibid.*, p. 412 : « Le rapport de la Commission déposé le 27 juin 1889 récusait le caractère obligatoire de l'arbitrage : « il n'a pas de raison d'être et ne peut fonctionner que dans la corporation obligatoire. Or, ne l'oublions pas, nous vivons sous le régime de la liberté » ».

et d'arbitrage s'inscrivent bel et bien dans les desseins de la démocratie sociale. Elles peuvent permettre de sécuriser le processus de négociation tout en sauvegardant une certaine latitude pour les acteurs concernés. Les lois du 31 décembre 1936 et du 4 mai 1938 institutionnalisent les procédures de conciliation et d'arbitrage obligatoires dans le cadre de la prévention d'un conflit collectif. Elles participent de la concrétisation juridique du mouvement de collectivisation¹²⁶⁴. Néanmoins, la systématisation de la procédure d'arbitrage va souffrir des réactions des acteurs du monde du travail. Les syndicats estiment toujours que le droit de grève est vidé de son sens¹²⁶⁵. Le patronat pense toujours que ses prérogatives sont bien trop limitées par l'arbitrage¹²⁶⁶.

Cela n'empêche pas la collectivisation des rapports de travail de s'imposer. Dans le contexte socio-économique et politique d'entre-deux-guerres où le pluralisme est un vif débat doctrinal, la gouvernance d'entreprise s'étoffe. Par exemple, le salariat intègre le CA de la SNCF avec des administrateurs désignés par les syndicats et nommés par le Gouvernement, dans un fonctionnement tripartite¹²⁶⁷. Il en est fini le temps où les syndicats estimaient que la gouvernance était uniquement synonyme de recherche du progrès économique à laquelle le syndicalisme ne pouvait être complice¹²⁶⁸. L'entre-deux-guerres marque un temps de

¹²⁶⁴ Christophe Bellon, « La démocratie d'inspiration chrétienne. Une culture politique à l'épreuve du temps », *Études*, 2015, p. 56 : « Certains parlementaires de la veine des modernistes (...) contribuent ainsi, aux temps de la Belle-Époque et dans de nombreux domaines, à l'édification progressive de la République apaisée. La naissance d'une démocratie sociale privilégiant l'arbitrage obligatoire des conflits du travail en est l'une des manifestations les plus visibles ».

¹²⁶⁵ Georges Gurvitch, *La Déclaration des droits sociaux...*, *op. cit.*, p. 152 : « Les procédures de conciliation et d'arbitrage sont tout à fait désirables et on peut les rendre obligatoires avant le recours à la grève. Mais interdire la grève soit d'une façon directe, soit en comprenant sous « l'arbitrage obligatoire » le droit des arbitres ou de l'État d'imposer la décision arbitrale en vue de prohiber la grève, est s'acheminer dans le sens autoritaire et corporatiste ».

¹²⁶⁶ Jean-Jacques Clère, « Une réforme originale... », *op. cit.*, p. 60 : « Pour le dire d'une autre manière, le syndicalisme ouvrier ne croit plus que, dans les régimes parlementaires, l'État représente, toujours et partout, l'instrument du capitalisme. Les organisations patronales qui sont toutes aussi hostiles au système d'arbitrage n'ont pas évolué sur ce point. Elles considèrent toujours les sentences arbitrales comme des intrusions inadmissibles de tiers irresponsables dans la direction de l'entreprise ».

¹²⁶⁷ Udo Rehfeldt, « La participation des salariés à la gestion des entreprises : dimensions théoriques, historiques et comparatives », in Guy Groux, Richard Robert et Martial Foucault (dir.), *Le Social et le Politique*, CNRS Éditions, 2020, p. 155-169, p. 160 : « Les administrateurs salariés, au maximum au nombre d'un tiers du conseil d'administration, ont le plus souvent été désignés par les organisations syndicales et nommés par le gouvernement en fonction de résultat des élections professionnelles ».

¹²⁶⁸ *Ibid.*, p. 167 : « En France, l'hostilité syndicale à la participation à la gestion trouve son origine dans la culture de l'anarcho-syndicalisme, qui était dominante dans la CGT jusqu'à la Première Guerre mondiale. La CGT était alors hostile à la participation des travailleurs à la gestion des entreprises tant que l'ordre capitaliste ne serait pas renversé. (...) ».

pragmatisme économique où les projets de nationalisation et de planification, soutenus notamment par la CGT, placent les salariés au cœur du destin national.

Les accords Matignon accélèrent l'essor des procédures de conciliation et d'arbitrage. La loi du 24 juin 1936 prévoit l'extension de celles-ci grâce à une clause dans la convention collective¹²⁶⁹. Néanmoins, les parties à la convention voient d'un mauvais œil ce caractère obligatoire. Ils perdent quelque peu la main sur la négociation avec l'apparition d'un nouvel acteur¹²⁷⁰. De plus, la convention collective n'étant pas instituée dans tous les secteurs professionnels, ces procédures demeurent fragiles au vu du périmètre réduit de leur mise en place.

Les conflits sociaux à cette période obligent pourtant à généraliser la conciliation et l'arbitrage. Laisser les salaires est un objectif nécessaire, mais sensible. Ces procédures doivent permettre de répondre aux aléas économiques sans envenimer la situation sociale. C'est tout le sens de la loi du 1^{er} octobre 1936¹²⁷¹. Mais cette étape est insuffisante pour permettre de régler ces conflits pacifiquement. La conciliation et l'arbitrage sont progressivement, avec la loi du 31 décembre 1936, le décret du 16 janvier 1937 et les lois du 18 juillet et du 31 décembre 1937, étendus à tous les conflits collectifs. La décision arbitrale survient nécessairement si la conciliation préalable a échoué¹²⁷². L'arbitre prend sa place dans les relations de travail. Il dispose du pouvoir de proposer des solutions en droit pour tout conflit d'intérêts en se basant sur le contexte social et économique et en recherchant l'équité des parties¹²⁷³. Malgré les oppositions syndicales et patronales, l'arbitrage obligatoire concorde avec l'évolution d'un

¹²⁶⁹ Jean-Jacques Clère, « Une réforme originale... », *op. cit.*, p. 58 : « À cet effet, elle encourage le recours contractuel à la conciliation et à l'arbitrage en en faisant une clause obligatoire des conventions collectives, susceptibles d'extension (...) ».

¹²⁷⁰ André Narritsens, « Conciliation et arbitrage... », *op. cit.*, p. 417 : « Eugène Hénaff se déclare « résolument contre l'arbitrage obligatoire », car « penser que l'État peut intervenir dans une grève d'une façon impartiale (...), c'est là, à mon avis, commettre l'erreur la plus grossière et c'est oublier que l'État capitaliste n'est autre chose que l'expression de la classe au pouvoir » ».

¹²⁷¹ *Ibid.*, p. 415 : « (...) la loi monétaire du 1^{er} octobre de la même année stipule que « au cas où, avant le 31 décembre 1936, une hausse notable du coût de la vie viendrait à se produire par rapport aux indices du 1^{er} octobre, le Gouvernement pourrait (...) organiser des procédures de conciliation et d'arbitrage obligatoires, ayant effet pendant une durée de six mois, en vue du règlement des différends nés des conséquences de cette hausse (...) ».

¹²⁷² Jean-Jacques Clère, « Une réforme originale... », *op. cit.*, p. 59 : « Les textes réglementaires précités prévoient deux procédures successives : une tentative de conciliation d'abord, et, en cas d'échec de celle-ci, une procédure d'arbitrage ».

¹²⁷³ *Ibid.*, p. 62 : « Les arbitres reçoivent le droit de donner au conflit la solution qu'il comporte en équité. Ils peuvent, dans une affaire précise, écarter l'application d'un texte réglementaire ».

droit du travail basé sur la conscience collective et l'association des forces dans la recherche du bien commun.

Alors même que l'arbitrage est en réalité décomposé en deux phases de concertation (surarbitrage et arbitrage), il suscite le courroux des acteurs conventionnels. L'employeur estime que son pouvoir hiérarchique est altéré. Les syndicats estiment quant à eux que l'arbitrage affaiblit la logique de lutte, qui demeure pourtant importante dans la gestion des conflits sociaux¹²⁷⁴. L'arbitrage vient alors renforcer les scissions entre les logiques agonistiques et compromissaires. Ces réticences sont symptomatiques d'un dialogue social qui se fait jour et qui apparaît déjà comme confisqué. Il véhicule l'image d'un théâtre de la défense d'intérêts particuliers. Pourtant, la décision arbitrale ne s'impose pas aux parties. Elle doit être rendue, mais son respect, lui, n'a rien d'obligatoire¹²⁷⁵. Le conflit collectif cristallise des questions très sensibles. Il convient donc d'encadrer les prérogatives arbitrales. Ce fut le rôle de la Cour supérieure d'arbitrage, instituée par la loi du 4 mars 1938. Son ambition politique est d'être le symbole du nouveau droit du travail, basé sur le collectivisme, mais qui ne renie pas l'esprit civiliste¹²⁷⁶. Sa mission de contrôle est envisagée de manière souple : l'arbitrage est en principe analysé dans son seul aspect juridique. Le contrôle sur le fond n'intervient qu'en cas de risque sur l'ordre social¹²⁷⁷.

Le droit du travail minore au possible l'individualisme contractuel en offrant à l'arbitre un rôle de régulateur. La loi du 4 mars 1938 précise encore les choses, notamment sur le rôle de l'arbitre. Il dispose d'une certaine latitude et propose des règles équitables si le conflit collectif porte sur un point de droit que l'état de la connaissance juridique ignore encore. En revanche, si le point de droit est déjà apparu, l'arbitrage doit suivre les bornes posées par les règles juridiques¹²⁷⁸. La procédure d'arbitrage doit s'accommoder des valeurs libérales, car

¹²⁷⁴ André Narritsens, « Conciliation et arbitrage... », *op. cit.*, p. 420 : « (...) « les travailleurs ne veulent pas d'un statut qui les ligote dans leurs revendications ouvrières » ».

¹²⁷⁵ Jean-Jacques Clère, « Une réforme originale... », *op. cit.*, p. 64 : « Mais la décision, n'étant pas susceptible d'exequatur, se voit dépourvue de force exécutoire ».

¹²⁷⁶ « La Cour Supérieure d'Arbitrage. Note de M. C.C », *Droit Social*, 1938, p. 141 : « En s'inspirant de l'organisation et du fonctionnement des juridictions existantes, la nouvelle institution risquerait de méconnaître le caractère empirique et avant tout équitable que doit conserver le droit social ».

¹²⁷⁷ Jean-Jacques Clère, « Une réforme originale... », *op. cit.*, p. 66 : « Elle ne statue au fond que dans un seul cas (...) lorsqu'une sentence lui apparaît contraire à l'équité et dangereuse pour l'ordre social ».

¹²⁷⁸ *Ibid.*, p. 70 : « La loi du 4 mars 1938 (article 9) va donc distinguer deux catégories de conflits du travail. D'une part, ceux qui portent sur une question prévue et résolue en termes explicites par une disposition législative et réglementaire (...). S'il s'agit d'un conflit de la première catégorie, les arbitres sont alors tenus de statuer selon le droit commun (...) ».

l'arbitre ne peut pas supplanter la loi en proposant une sentence qui établirait des règles plus favorables aux salariés que cette dernière¹²⁷⁹. La procédure d'arbitrage doit aussi s'accommoder des valeurs professionnelles, car l'arbitre n'a en aucun cas la possibilité d'établir une convention collective¹²⁸⁰. Il s'agit là d'une prérogative des acteurs du dialogue social eux-mêmes. L'arbitrage doit porter sur un point précis soulevé par la conciliation même s'il peut également compléter une convention collective existante sur le thème problématique¹²⁸¹.

Il convient de voir si les prochaines échéances historiques qui jalonnent la consolidation juridique du dialogue social continuent à faire apparaître des fractures idéologiques.

B. Un nouvel élan

Après la Libération, la démocratie sociale vise à assurer un statut personnel et donc une forme de citoyenneté particulière. Or, ce statut et cette citoyenneté se définissent par l'octroi de prérogatives à un individu selon la position sociale qu'il entretient, notamment grâce à son travail¹²⁸². En pratique, cela se concrétise avec l'importance accrue de la participation. Le programme du CNR et les validations constitutionnelles de 1946 et 1958 sont éloquentes à ce titre¹²⁸³. Par exemple, le programme du CNR intègre l'idée de gouvernance élargie¹²⁸⁴ et le préambule de la Constitution de la IV^e République poursuit le mouvement¹²⁸⁵.

¹²⁷⁹ *Ibid.*, p. 73 : « L'arbitre apprécie souverainement ce qui ressort du régime de l'échelle mobile (le minimum vital) (...), mais il est tenu par le maximum légal de l'article (...) ».

¹²⁸⁰ *Ibid.*, p. 71 : « L'arbitre ne peut pas imposer une convention collective, car un tel règlement ne peut être que le résultat d'un libre accord des parties ».

¹²⁸¹ *Ibid.*, p. 72 : « Mais il peut combler les lacunes d'une convention ou statuer sur des questions qu'elle ne résout pas ».

¹²⁸² « Introduction : à la recherche de la démocratie sociale », in Dominique Andolfatto (dir.), *La démocratie sociale en tension*, Presses universitaires du Septentrion, 2018, p. 11-29, p. 11 : « Robert Castel énonce (...) que la démocratie sociale implique la reconnaissance des intérêts et des droits des citoyens et de leur possibilité d'intervenir dans la vie publique à partir de la place qu'ils occupent dans la société et de l'activité sociale qu'ils y déploient ».

¹²⁸³ Alexandre Escudier, « Démocratie représentative... », *op. cit.*, p. 36 : « Les textes constitutionnels (article 8 du Préambule de 1946, article 34 de la Constitution de 1958) énoncent (...) un droit fondamental de « participation » à la détermination des relations professionnelles (...) ».

¹²⁸⁴ « Programme du Conseil National... », *op. cit.*, p. 2. Il convient en effet de rappeler que le CNR ambitionne de rendre effectif : « le droit d'accès, dans le cadre de l'entreprise, aux fonctions de direction et d'administration, pour les ouvriers possédant les qualifications nécessaires, et la participation des travailleurs à la direction de l'économie ».

¹²⁸⁵ Préambule de la Constitution de la République Française du 27 octobre 1946, JORF, 28 octobre 1946, Article 8 : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ».

Au niveau des entreprises, l'importance de la participation est également comprise. Employeur catholique social, Léon Harmel pensait que la participation salariale devait concurrencer le seul pouvoir patronal dans la recherche du bien commun de l'entreprise. Même si l'expérience fut faillible¹²⁸⁶, c'est cette conception de l'autogestion qui fut la source d'inspiration de l'ordonnance du 22 février 1945 instaurant les CE¹²⁸⁷. Entre les années 1950 et 1970, le droit du travail est articulé autour de l'État-providence : la citoyenneté sociale est un objectif central pour garantir à chaque individu un certain nombre de droits sociaux¹²⁸⁸. Plus tard, les lois Auroux¹²⁸⁹ devaient matérialiser la tendance à l'autonomie professionnelle : « *Ce nouveau droit social, en conséquence, encadre plus qu'il ne régleme, parce que nous faisons confiance aux acteurs sociaux et à leur expression sur leur vécu quotidien et leurs propositions, à leurs négociations sur les conditions de vie au travail* »¹²⁹⁰. La démocratie sociale a une logique bien différente de celle de la démocratie représentative, politique. Là où cette dernière valorise un intérêt particulier, la démocratie sociale met en avant un intérêt commun créé par l'unité de tous les intérêts particuliers professionnels¹²⁹¹. La démocratie sociale doit se traduire en premier lieu dans les entreprises avec un rôle accru des salariés dans leur gestion.

¹²⁸⁶ Pierre Trimouille, *Léon Harmel...*, *op. cit.*, p. 91-104. En effet, Léon Harmel fut accusé de dévoyer les principes catholiques, mais également de verser dans l'utopisme, en proposant une telle association des forces du travail. La fédération de tous les intérêts en présence dans l'entreprise ne se fit que grâce à un contexte sociopolitique favorable. Cette association artificielle finit par être rattrapée par les réalités économiques.

¹²⁸⁷ *Ordonnance n°45-280 du 22 février 1945 instituant des comités d'entreprise*, *op. cit.*, Exposé des motifs : « *Le grand mouvement populaire qui a libéré la France de l'ennemi (...) a été également un mouvement de libération sociale. (...) Une des idées (...) est la nécessité d'associer les travailleurs à la direction de l'économie et à la gestion des entreprises. (...) Tel est le but du projet d'ordonnance instituant des comités d'entreprise et des comités d'établissements* ».

¹²⁸⁸ Jacques Le Goff, *Du silence à la parole...*, *op. cit.*, p. 432 : « *L'ouvrier adhère à l'entreprise comme l'actionnaire. Il acquiert un droit qui ne peut plus lui être enlevé tant qu'il joue son rôle de travailleur, et qui doit être compensé par une indemnité s'il est perdu sans sa faute. (...) Il fait partie de l'entreprise. (...) la tendance institutionnelle et statutaire décrite est exacte et confirmée, en 1952, par Paul Durand* ».

¹²⁸⁹ Cette appellation regroupe quatre lois promulguées dans la seconde moitié de l'année 1982 : *Loi n° 82-689 du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise*, JORF, 6 août 1982 ; *Loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel*, JORF, 29 octobre 1982 ; *Loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail*, JORF, 14 novembre 1982 ; *Loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail*, JORF, 26 décembre 1982.

¹²⁹⁰ Jean Auroux, « Un nouveau droit du travail ? », *Droit Social*, 1983, p. 3.

¹²⁹¹ Alexandre Escudier, « Démocratie représentative... », *op. cit.*, p. 34 : « *Fouillée trace les deux voies via lesquelles la « démocratie sociale » devrait advenir : un coopérativisme associationniste accru, et un État central social, producteur de biens publics comme les assurances sociales* ».

Après l'ordonnance du 22 février 1945¹²⁹², la loi du 16 mai 1946¹²⁹³ consacre l'ambition participative. Le renforcement de la démocratie sociale par le biais du droit s'opère par différents canaux. L'importance donnée au syndicalisme en est un. L'exclusivité offerte aux syndicats pour les candidatures au premier tour des élections des membres du CE prouve l'importance de la présence syndicale dans l'entreprise¹²⁹⁴. Plus généralement, l'élection des membres par tous les travailleurs démontre que l'ambition est vraiment d'associer ces derniers à la vie de l'entreprise. L'effectivité du droit de grève est inscrite dans le Préambule de la Constitution de la IV^e République¹²⁹⁵. Cette reconnaissance philosophico-politique redore le blason de la puissance syndicale. Mais le mérite en revient surtout à la loi du 11 février 1950¹²⁹⁶. Celle-ci prévoit l'obligation d'une convention pour chaque branche. Pour étendre la convention au niveau national, celle-ci doit être signée par les syndicats représentatifs et avalisée par le ministère¹²⁹⁷. Enfin, l'institutionnalisation de la présence syndicale en entreprise avec la loi du 27 décembre 1968¹²⁹⁸ participe également de ce mouvement.

Les autres canaux du renforcement juridique de la démocratie sociale sont notamment le droit de la représentation dans sa globalité avec la restauration des délégués du personnel

¹²⁹² Jean-Pierre Le Crom, « Une révolution par la loi ? L'ordonnance du 22 février 1945... », *op. cit.*, p. 170 : « *Au comité d'entreprise la fonction d'exorcisme des conflits virtuels, aux délégués du personnel le rôle de dégager le terrain en faveur du comité d'entreprise, lieu de la participation* ».

¹²⁹³ Loi n° 46-1065 du 16 mai 1946 tendant à la modification de l'ordonnance du 22 février 1945 instituant des comités d'entreprise, JORF, 17 mai 1946, Article 1^{er}. L'une des principales avancées fut l'abaissement du seuil d'effectif de cent à cinquante salariés pour les entreprises concernées par l'institutionnalisation des comités.

¹²⁹⁴ Jacques Le Goff, *Du silence à la parole...*, *op. cit.*, p. 372 : « *La situation évolue en 1945 par l'ordonnance du 22 février sur les comités d'entreprise attribuant aux syndicats représentatifs l'exclusivité des candidatures au premier tour des élections, une disposition étendue par la loi du 16 avril 1946 aux délégués du personnel. C'est le premier pas significatif en direction d'une reconnaissance officielle au sein même de l'entreprise* ».

¹²⁹⁵ Préambule..., *op. cit.*, Article 7 : « *Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent* ».

¹²⁹⁶ Loi n° 50-205 du 11 février 1950 relative aux conventions collectives et aux procédures de règlements des conflits collectifs de travail, JORF, 12 février 1950, Article 1^{er} : « *Les dispositions du chapitre IV bis du titre II du livre I^{er} du Code du travail, ainsi que les dispositions de la loi du 23 décembre 1946 relatives aux conventions collectives de travail, sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes (...). (...) À la demande de l'une des organisations syndicales nationales d'employeurs ou de travailleurs intéressés considérées comme les plus représentatives, ou de sa propre initiative, le ministre du travail et de la sécurité sociale ou son représentant peut provoquer la réunion d'une commission mixte en vue de la conclusion d'une convention collective de travail ayant pour objet de régler les rapports entre employeurs et travailleurs d'une branche d'activité déterminée pour l'ensemble du territoire* ».

¹²⁹⁷ Marie-Laure Morin, « Démocratie sociale ou démocratie politique ? La loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives », in Jean-Pierre Le Crom (dir.), *Deux siècles de droit du travail. L'histoire par les lois*, Les Éditions de l'Atelier, 1998, p. 179-198, p. 185 : « *L'objectif du législateur de 1950 était d'élargir le champ des conventions collectives, pour en faire un élément majeur du statut salarial* ».

¹²⁹⁸ Loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises, JORF, 31 décembre 1968, Article 1^{er} : « *L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises (...). Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises (...)* ».

(DP) par la loi du 16 avril 1946¹²⁹⁹ et l’instauration de la médiation comme mode privilégié de règlement des conflits collectifs par le décret du 5 mai 1955¹³⁰⁰. Cela vaut aussi pour la consécration constitutionnelle de la citoyenneté sociale à travers le préambule de la Constitution de 1946. Mais l’évolution de la convention collective demeure l’exemple le plus significatif de la spécialisation du droit du travail. Cela démontre une tendance à l’émergence d’une véritable loi professionnelle. En effet, là où la loi du 23 décembre 1946 souhaitait mettre sur pied une convention collective d’essence étatique¹³⁰¹, la loi du 11 février 1950 rectifie la trajectoire vers une conception plus autonome de cette convention¹³⁰².

La force juridique actuelle de la démocratie sociale doit s’apprécier à plusieurs niveaux. Au niveau européen, le dialogue social ne s’impose pas. La reconnaissance par le traité de Rome et l’existence des comités sociaux européens ne sont pas suffisantes pour mettre sur pied une culture de recherche du bien commun en dehors des frontières nationales¹³⁰³. Cette faiblesse tend néanmoins à être compensée au niveau national. Malgré l’échec de la constitutionnalisation du droit au dialogue social en 2013¹³⁰⁴, ce dernier est protégé par la Constitution de la V^e République¹³⁰⁵. En effet, celle-ci intègre l’article 8 du préambule de la Constitution de 1946, comme le reste du texte initial.

La vigueur de la démocratie sociale est en partie tributaire de celle des syndicats. La loi de 1968 vient consolider la place de ces derniers dans le dialogue social avec la reconnaissance de leur position dans l’entreprise et un monopole de représentativité¹³⁰⁶. Dans son ensemble, le

¹²⁹⁹ Loi n° 46-730 du 16 avril 1946 fixant le statut des délégués du personnel dans les entreprises, JORF, 17 avril 1946.

¹³⁰⁰ Décret n° 55-478 du 5 mai 1955 tendant à favoriser la conclusion des conventions collectives et des accords en matière de salaires, JORF, 6 mai 1955.

¹³⁰¹ Simone Ballet, « Du droit de négociation... », *op. cit.*, p. 78 : « De même, la liberté contractuelle est-elle remplacée par l’agrément des autorités publiques ».

¹³⁰² Paul Durand, « La loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives du travail. III. Le régime des conventions collectives conclues par les organisations syndicales les plus représentatives », *Droit Social*, 1950, p. 183 : « Cette loi marque une rupture avec le système adopté en 1946. Le système rigide, caractérisé par la hiérarchie des conventions nationales, régionales et locales, a disparu. Le ministre du Travail a perdu le droit d’agréer les conventions collectives. Une liberté de principe est reconnue aux organisations syndicales en matière de salaires ».

¹³⁰³ Cécile Caseau-Roche, « Le dialogue... », *op. cit.*, p. 76 : « Même si les mille comités actuellement recensés restent cantonnés à produire du consensus au sommet sans avoir de réel impact sur les conditions de travail (...) ».

¹³⁰⁴ Anne-Laure Cassard-Valembois, « Heurs et malheurs du projet de constitutionnalisation de la démocratie sociale », in Dominique Andolfatto (dir.), *La démocratie sociale en tension*, Presses universitaires du Septentrion, 2018, p. 125-140, *passim*.

¹³⁰⁵ Constitution de la République Française du 4 octobre 1958, JORF, 5 octobre 1958.

¹³⁰⁶ Loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968 relative à l’exercice du droit syndical..., *op. cit.*, Article 2, alinéa 2 : « Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national est considéré comme représentatif dans l’entreprise par l’application de la présente loi ».

dialogue social voit son importance renforcée avec les lois Auroux. En effet, elles instaurent la négociation annuelle obligatoire (NAO) et valorisent la représentation des salariés¹³⁰⁷. Ce mouvement favorable s'accélère au cours des dernières années. La loi du 31 janvier 2007 vient conforter l'importance du dialogue social dans l'appareil juridique français : « *Cette exigence s'inscrit dans un continuum de réformes plaçant au centre le dialogue social et la négociation collective* »¹³⁰⁸. La loi du 20 août 2008, quant à elle, s'attache à étoffer les règles de la représentativité syndicale¹³⁰⁹.

Le portrait juridique de la démocratie sociale ainsi brossé ne doit pas faire oublier que l'intérêt collectif sur lequel la démocratie sociale repose est loin d'être lisse. Le dialogue social est diversement apprécié par l'État et les acteurs sociaux. Il convient à ce stade de s'intéresser aux ressorts d'une telle sensibilité.

¹³⁰⁷ Alain Supiot, « Autopsie du citoyen dans l'entreprise : le rapport Auroux sur les droits des travailleurs », in Jean-Pierre Le Crom (dir.), *Deux siècles de droit du travail. L'histoire par les lois*, Les Éditions de l'Atelier, 1998, p. 265-279, p. 269 : « *Concernant la négociation ou la représentation collective, la réforme développe des règles ou des institutions déjà existantes (les attributions économiques du comité, la négociation d'entreprise). Elle complète, notamment par l'institution d'une obligation patronale de négocier, le droit à la négociation collective (...). Mais elle se garde de toute remise en cause radicale d'un système fait de strates historiques successives (elle se garde par exemple d'écarter la négociation de branche au profit de la négociation d'entreprise ; d'unifier la représentation collective dans l'entreprise ; de conférer un monopole de négociation aux syndicats majoritaires ; etc)* ».

¹³⁰⁸ Jean-Denis Combrexelle, « La loi du 31 janvier 2007 sur la modernisation du dialogue social : acte premier », *Droit Social*, 2010, p. 505.

¹³⁰⁹ Cécile Nicod, « La réforme du droit de la négociation collective par la loi du 20 août 2008 », *Le Droit Ouvrier*, 2009, p. 226 : « *La volonté du législateur de doter les conventions et accords collectifs d'une plus grande légitimité apparaît également dans les dispositions renforçant la légitimité des différents acteurs de la négociation. Conditions d'acquisition de la représentativité syndicale et voies et moyens de la négociation collective sont désormais liés. La présomption de représentativité disparaît. La représentativité syndicale dépend désormais de critères renouvelés, parmi lesquels on retiendra surtout la condition d'une audience suffisante et quantifiée* ».

Section 2 : La fragilité du dialogue social

La diversité des courants qui traversent le droit du travail a contribué à rendre très équivoques les positions des acteurs du dialogue social. Cela concerne autant l'État (Paragraphe 1) que les acteurs sociaux eux-mêmes (Paragraphe 2).

Paragraphe 1 : Le rôle de l'État

La construction de l'État social (A) met en lumière une présence très forte de sa part. Cette présence vient remettre en question les perspectives de la participation des acteurs sociaux (B).

A. La mainmise de l'acteur étatique

L'identité professionnelle, après la Libération, repose véritablement sur la qualification professionnelle. L'intérêt est double. La qualification professionnelle fixe les conditions de travail et la rémunération, ces dernières pouvant être intégrées dans les négociations collectives de branche. Aussi, elle permet aux groupes professionnels, dans une logique comparable à celle de l'organisation corporative d'Ancien Régime, d'être reconnus et institués. En cela, il peut y avoir une concordance entre le néo-corporatisme et le droit du travail.

La qualification professionnelle devient une arme dans la négociation et cristallise les tensions entre syndicats et employeurs dans le dialogue social. En effet, l'importance de la formation et de la reconnaissance académique peuvent justifier une exigence de protection¹³¹⁰. La persistance du modèle corporatif initial se ressent à travers cette dissonance¹³¹¹. La participation des acteurs sociaux est donc indissociable d'un contexte corporatiste. Il est

¹³¹⁰ Jean-Daniel Reynaud, « Qualification et marché du travail », *Sociologie du Travail*, 1987, p. 95 : « La qualification apparaît, dans tous ces cas, comme la construction d'un acteur collectif complexe, à la fois défendant un capital économique sur le marché du travail et un capital symbolique de ressources normatives ».

¹³¹¹ Claude Dubar, Pierre Tripier et Valérie Boussard, *Sociologie...*, *op. cit.*, p. 304 : « (...) la société française de l'époque étant en train de devenir « scolaire », cette qualification s'acquerrait avant tout par la formation et se reconnaissait par sa sanction, le diplôme. Mais elle impliquait aussi une reconnaissance par les partenaires sociaux, une progression dans le métier et une « articulation entre éléments hétérogènes » : des exigences du travail portées par les employeurs et des qualités au travail portées par les salariés. Lorsque ça n'était pas le cas, la situation devenait conflictuelle et le rapport social agonistique ».

possible de tisser un lien entre le renforcement de la démocratie sociale, c'est-à-dire d'une relative maîtrise des groupes professionnels de leur destin, et la volonté de défendre prioritairement une identité collective de plus en plus forte.

La fermeture est principalement due à une volonté de défendre un statut issu de relations étroites avec l'État. Ce statut est très protecteur en termes de droits et vient sanctionner une défense conjointe de l'intérêt général par l'État et les fonctionnaires¹³¹². La mission de service public est particulièrement sensible dans les entreprises publiques. Le statut particulier de la SNCF, de la RATP ou tel qu'il existait dans les PTT ou encore EDF, crée inévitablement un fort sentiment d'appartenance au métier ou à la structure. L'entreprise publique pratique donc effectivement une fermeture statutaire¹³¹³. Au cœur de ce corporatisme, le syndicalisme est aussi attaché à la crispation statutaire et davantage sensible au phénomène d'institutionnalisation¹³¹⁴. Aussi, le corporatisme fonctionne avec des groupes professionnels dont la régulation s'opère conventionnellement par accord d'entreprise ou convention collective de branche. Cette fois, l'acteur étatique ne valide pas par la loi un statut sectoriel. Son intervention est limitée au respect de l'application de la législation sociale. Il s'agit donc de marchés du travail fermés par la négociation collective, avec l'appui d'un syndicalisme puissant qui représente des intérêts collectifs qui le sont tout autant¹³¹⁵. L'identité collective y est historiquement très forte¹³¹⁶.

¹³¹² Denis Ségrestin, *Le phénomène...*, op. cit., p. 52 : « Le marché s'organise alors par l'intermédiaire d'une intervention institutionnelle externe dont la forme achevée est l'intervention directe de l'État ».

¹³¹³ Gérard Aubin et Jacques Bouveresse, *Introduction historique au droit du travail...*, op. cit., p. 273 : « Le travailleur qualifié est fier de son savoir-faire, conscient de son utilité sociale, attaché à des privilèges matériels et symboliques. (...) Les entreprises cherchent à retenir leurs ouvriers qualifiés. (...) D'autres branches – arsenaux, manufactures d'État, PTT, (...) chemins de fer – assurent à leurs agents le bénéfice d'un statut ».

¹³¹⁴ « Les grèves d'août 1953 », *Droit Social*, 1953, p. 226 : « L'attitude des syndicats était d'ailleurs empreinte depuis plusieurs années déjà d'une défiance systématique à l'égard de la politique gouvernementale, les représentants des travailleurs considérant, à tort ou à raison, que (...) les salariés étaient frustrés de leur droit d'intervention dans les affaires publiques ».

¹³¹⁵ Denis Ségrestin, *Le phénomène...*, op. cit., p. 55 ; 58 : « L'action corporatiste prend alors les allures d'un marchandage visant à transformer un marché ouvert en marché fermé (...) sous la forme d'un traitement différentiel indépendant tant du contexte que des ressources ou des intérêts des autres acteurs. (...) (...) il n'y a d'acteur significatif (...) de syndicat puissant que dans la mesure où les uns les autres auront (...) l'occasion d'exister en tant qu'institutions, que partenaires dans la négociation collective ».

¹³¹⁶ Bernard Friot, « Le déclin de l'emploi est-il celui du salariat ? Vers un modèle de qualification professionnelle », *Travail et Emploi*, 2011, p. 64 : « Du point de vue de l'émancipation du travail des institutions capitalistes, on peut donc, tout en insistant sur son aspect limité et corporatiste, souligner le caractère positif de l'emploi dans cette période des années 1950-1970. Il s'affirme comme l'attachement au poste de travail (et aux postes de travail successifs dans le cadre d'un contrat de travail) de droits qui font des travailleurs des « employés », des employés en négociation collective avec des « employeurs », l'employeur retenant dans son ombre l'actionnaire ».

Deux groupes professionnels entrent particulièrement bien dans les principes du néo-corporatisme. Tout d'abord, les professions indépendantes développent une tendance à l'autogestion avec leurs propres codes de déontologie et règles professionnelles ainsi que leur structure particulière, qu'elle prenne la forme d'un ordre ou d'une chambre¹³¹⁷. Qu'ils s'agissent d'artisans, de libéraux ou de commerçants, tous cultivent un fort sentiment d'appartenance par l'exercice de leur activité professionnelle. Ensuite, les professions scientifiques regroupent les groupes professionnels où les membres sont liés par une qualification et un statut professionnel spécifiques. Cela vise expressément les cadres, les individus formés par les grandes écoles et les universitaires¹³¹⁸. Le schéma du néo-corporatisme est loin d'être aussi lisse dans les réalités sociales. Tout dépend de la présence de l'acteur étatique, de la force de l'identité collective et des spécificités de chaque groupe professionnel. En effet, les salariés d'entreprises peuvent aussi défendre ardemment leurs intérêts¹³¹⁹.

Quoi qu'il en soit, le rôle de l'État est central : il fait graviter autour de lui des groupes professionnels qui tirent profit de sa puissance pour faire valoir leurs intérêts. La politisation qui est attachée à ce modèle de corporatisme semble donc bien réelle.

Ce rôle central se manifeste sous les traits d'un certain interventionnisme dans le cadre du droit du travail. La législation industrielle, en tant que discipline, s'émancipe intellectuellement du droit civil à la fin du XIX^e siècle. L'élan est notamment donné par le *Traité Élémentaire de Législation Industrielle* de Paul Pic en 1894. De matière scientifique, la législation industrielle devient une branche du droit spécifique dès 1910¹³²⁰. Elle repose sur le besoin de faire participer les acteurs du monde du travail à l'élaboration des règles tout en maintenant cette participation dans le giron de l'État.

¹³¹⁷ Claude Dubar, Pierre Tripier et Valérie Boussard, *Sociologie...*, *op. cit.*, p. 161 : « D'une part des dispositifs, comme les ordres ou les chambres, reconnaissent et coordonnent les professions libérales et indépendantes. Pour ces groupes professionnels, la régulation est « autonome » ; les conventions, ancrées dans l'idéologie de métier de chaque groupe, sous forme de code ou de déontologie, sont mises en œuvre par chaque juridiction professionnelle ».

¹³¹⁸ *Ibid.* : « D'autre part, des dispositifs de fabrication de savoirs et titres scolaires (Université, Grandes Écoles) et de validation de ces derniers par des positions sociales élitaires (grands corps d'État, notables locaux, statuts spécifiques), ont créé un dernier groupe, celui des cadres (...) ».

¹³¹⁹ *Ibid.*, p. 163 : « Dès lors, cet univers dont la régulation échappe aux dispositifs étatiques laisse apparaître des régulations internes, susceptibles de définir des formes de professionnalités, fussent-elles locales et implicites. C'est alors une autre définition, plus extensive, des groupes professionnels qui émerge ».

¹³²⁰ Anne-Sophie Chambost et Alexis Mages, « Avant-Propos », *op. cit.*, p. 11-12 : « Dans ce processus, le premier Code du Travail (1910-1927), loin de faire l'unanimité, reflétait au moins l'image d'un État social protecteur des travailleurs ».

En régulant les relations entre salariés et employeurs, la législation industrielle se détache du droit civil sans pour autant que tous les liens disparaissent. Ainsi, même après la fin du second conflit mondial, le droit du travail n'est pas un droit complètement autonome. Il n'est pas un droit particulier à distinguer du droit privé, même s'il est caractérisé par des régulations propres à chaque spécificité professionnelle¹³²¹. Cela éclaire le fait que le courant collectiviste n'a jamais fait l'unanimité. Les failles des corporations d'Ancien Régime et le paradoxe corporatif ont nourri chez l'acteur étatique une peur tenace des groupes intermédiaires¹³²². L'autonomie professionnelle est une menace pour les acteurs de la démocratie représentative¹³²³, historiquement consacrés par une forme d'élitisme¹³²⁴. La volonté, après la Libération, d'octroyer des prérogatives en termes de protection sociale à chaque individu est une preuve de l'interventionnisme étatique¹³²⁵. Cela a contribué à faire émerger des particularismes nocifs¹³²⁶. L'interventionnisme a également été le moteur d'un droit du travail qui ne laissera finalement pas toute latitude aux groupes professionnels : « *La loi n'est pas devenue purement supplétive. (...) La vogue de la négociation de la loi et le souci (...) de puiser dans l'accord des partenaires sociaux la teneur et la justification d'un certain nombre de réformes ne sauraient faire illusion* »¹³²⁷.

L'interventionnisme est un phénomène ancien qui a laissé des traces. Cela a été dit : la concrétisation du corporatisme sous le régime de Vichy est une appropriation du mouvement

¹³²¹ Anne-Sophie Chambost, « Les illusions... », *op. cit.*, p. 159-160 : « *En définitive, le particularisme (que l'on peut considérer comme le sens faible de l'autonomie) ne tient pas tant aux sources (qui restent tributaires du droit étatique) qu'au fait que ce droit intègre la dimension collective des relations de travail* ».

¹³²² Richard Robert, « La confiance... », *op. cit.*, p. 23-24 : « *Celle-ci se nourrit aussi longtemps de l'inquiétude provoquée par des « classes dangereuses » que les élites successives de Juillet, de l'Empire et de la République s'attachent à tenir en lisière des affaires de la cité. Elle s'appuie enfin, jusque tard dans le XX^e siècle, sur un procès en incompétence : le monde du travail, ouvriers et patrons confondus, ne saurait prétendre à dire, et encore moins à faire, le droit* ».

¹³²³ *Lexique de Sociologie, op. cit.*, p. 93 : « *Forme d'organisation politique démocratique dans laquelle les citoyens n'exercent pas directement le pouvoir législatif, mais se font représenter par des élus* ».

¹³²⁴ Alexandre Escudier, « Démocratie représentative... », *op. cit.*, p. 35 : « *Par la procédure même de la délégation, la démocratie « représentative » se trouve perpétuellement exposée aux critiques de tous bords fustigeant la captation oligarchique des principes de la légitimité politique* ».

¹³²⁵ Lola Isidro, « L'universalité en droit de la protection sociale », *Droit Social*, 2018, p. 378 : « (...) *Pareille prolifération de l'universalité ne date pas d'aujourd'hui : que l'on songe au projet des fondateurs de la sécurité sociale de réaliser « un plan qui couvre l'ensemble de la population du pays contre l'ensemble des facteurs d'insécurité » (...)* ».

¹³²⁶ *Ibid.*, p. 380 : « *Enfin, l'absence d'uniformité du système français tient également au fait que, malgré les velléités initiales, il n'a pas été question de gommer les différents statuts et de résister aux tentations corporatistes. Une modulation des protections en fonction des catégories sociales a prévalu. Des régimes différents se sont mis en place, ce qui est également allé à l'encontre de toute idée d'unité (...)* ».

¹³²⁷ Antoine Jammaud, « Droit du travail 1988 : des retournements, plus qu'une crise », *Droit Social*, 1988, p. 587.

de collectivisation des rapports de travail dans une perspective politique¹³²⁸. Il est indéniable que les tentatives de valoriser la démocratie sociale ont souffert des périodes sombres de l'histoire, lorsque l'État assure sa mainmise sur le destin du pays. Dans le contexte de guerre, l'arbitrage obligatoire apparaît comme un frein pour le pouvoir politique. À tout moment, la décision arbitrale peut être remise en cause par les structures visées par celle-ci ou par la Commission supérieure de révision des conditions de travail¹³²⁹. Sous le régime de Vichy, l'arbitrage obligatoire est réapproprié pour consolider l'édifice corporatif : les structures professionnelles elles-mêmes peuvent régler les conflits collectifs du travail¹³³⁰. L'omnipotence de l'État a pu perdurer sous d'autres formes et a entraîné de nouvelles répercussions.

L'État social est notamment reconnaissable à son pouvoir décisionnel et de gestion financière des partenaires sociaux dans le cadre du paritarisme¹³³¹. Il convient aussi de rappeler que l'acteur étatique conserve le droit d'étendre les conventions collectives au niveau de la branche et d'énoncer qu'une loi existe naturellement lors d'une négociation sur la formation ou la représentativité syndicale¹³³². Après la Libération, la présence de l'État social est trop forte pour que soit caractérisée une véritable autonomie de la négociation collective : « *Il n'est pas de véritable négociation sans liberté. L'interventionnisme étatique stérilise la négociation. (...). (...)* cf. par exemple l'échec de la loi du 24 décembre 1946 qui avait notamment pour caractéristique que « l'intervention de l'État dans les conventions collectives était

¹³²⁸ Jacques Le Goff, *Du silence à la parole...*, op. cit., p. 362 : « Une littérature proluxe témoigne de l'intérêt pour une formule d'organisation collective supposée restaurer l'unité sociale et politique par la vertu du rapprochement organique, dans une œuvre réglementaire commune, du monde du travail et du patronat (...) ».

¹³²⁹ Jean-Jacques Clère, « Une réforme originale... », op. cit., p. 74 : « Les conventions collectives et les règles de l'arbitrage obligatoire se trouvent en contradiction avec l'économie dirigée dans laquelle l'État joue un rôle décisif d'acteur ».

¹³³⁰ Loi du 4 octobre 1941 relative à l'organisation sociale..., op. cit., Article 60 : « Tous les organismes professionnels, aux différents échelons, doivent s'efforcer de prévenir et de concilier les différents qui peuvent surgir à l'occasion de l'application de la législation et de la réglementation sociale des professions ».

¹³³¹ Julien Damon, « Le paritarisme. Définitions et délimitations », *Regards*, 2017, p. 85 : « L'expression « paritarisme » désignerait une modalité particulière de gouvernance, à la française, de la protection sociale. C'est plutôt, sous un même mot, de diverses gouvernances qu'il s'agit. Des blocs de politiques aux enjeux et opérateurs sensiblement différents sont, en effet, rassemblés sous le grand chapeau paritaire. Sont ainsi recensées, entre autres et selon des acceptions toujours discutées, la Sécurité sociale, la protection sociale complémentaire, la formation professionnelle, ou encore une partie de la politique du logement ».

¹³³² Hubert Landier, *Dialogue social...*, op. cit., p. 85-86 : « C'est l'État qui, au lendemain de la Deuxième Guerre mondiale a reconnu la nécessité de délégués élus, puis de la section syndicale d'entreprise (...) puis, plus récemment d'obtenir l'ouverture de négociations sur des sujets convenus (...). Les droits nouveaux des travailleurs, ou plutôt de leurs représentants, résultent donc d'initiatives du législateur. On comprend ainsi que les organisations syndicales soient tentées (...) de se tourner vers l'État dès lors qu'elles ne peuvent pas obtenir satisfaction directement auprès des employeurs ».

omniprésente » »¹³³³. L'arbitrage devient étranger à ce nouveau droit du travail étatique¹³³⁴. La réhabilitation des syndicats et du droit de grève va dans le sens d'une action collective¹³³⁵ directe, voire agonistique. Dans la loi du 11 février 1950, l'arbitrage obligatoire disparaît au profit de la seule conciliation¹³³⁶. Mais de manière générale, la médiation ne sera pas un outil efficace du droit du travail. Connoté politiquement et ne parvenant pas à dégager un caractère suffisamment fort entre les logiques libérales et collectivistes, l'arbitrage ne s'imposera jamais et tombe progressivement dans l'oubli¹³³⁷. Aujourd'hui, donner un nouveau souffle à l'arbitrage dans sa forme actuelle, c'est-à-dire facultative, semble bien difficile.

Le rôle central de l'acteur étatique amène à s'interroger sur l'organisation du pluralisme des sources en droit du travail.

¹³³³ Bernard Teyssié, « À propos de la négociation collective d'entreprise », *Droit Social*, 1990, p. 577 ; 579.

¹³³⁴ Jean-Jacques Clère, « Une réforme originale... », *op. cit.*, p. 74 : « *Les conventions collectives et les règles de l'arbitrage obligatoire se trouvent en contradiction avec l'économie dirigée dans laquelle l'État joue un rôle décisif d'acteur* ».

¹³³⁵ *Lexique de Sociologie*, *op. cit.*, p. 6 : « (...) *les individus qui agissent doivent le faire en tenant compte de l'existence et du comportement des autres ; d'autre part, l'action des individus doit revêtir une signification pour les autres ; enfin, l'individu doit tenir compte de la façon dont son action est perçue par les autres* ».

¹³³⁶ Loi n° 50-205 du 11 février 1950 relative aux conventions collectives..., *op. cit.*, Article 5 : « *Tous les conflits collectifs de travail doivent être obligatoirement et immédiatement soumis aux procédures de conciliation* ».

¹³³⁷ André Narritsens, « Conciliation et arbitrage... », *op. cit.*, p. 423 : « *Tout se passe comme si la question de l'enserrement systématique des conflits sociaux par des procédures obligatoires appartenait définitivement au passé* ».

B. État et pluralisme des sources du droit du travail

L'État social permet-il réellement l'autonomie professionnelle ? Si celle-ci est présentée comme un phénomène bien plus solide¹³³⁸ que celui d'autogestion en particulier¹³³⁹, tous deux font partie intégrante du débat sur le pluralisme des sources du droit du travail¹³⁴⁰. L'étude de l'autonomie professionnelle reprend là où s'est arrêtée l'étude du droit corporatif. Contrairement à ce qui a été avancé, certains auteurs estiment que le droit corporatif ne peut pas concurrencer le droit de l'État. Créer des règles de droit suppose l'existence préalable d'une autorité qui condamne les infractions à ces mêmes règles. Or, le groupe professionnel ne peut supplanter l'État dans l'utilisation d'un pouvoir de sanction¹³⁴¹. Ainsi, le droit corporatif est fondé sur les intérêts des travailleurs et des employeurs, mais n'en rend aucun prioritaire. Il n'est pas autonome, il doit son fonctionnement à l'acteur étatique¹³⁴². Le corporatisme qui s'impose pendant l'entre-deux-guerres est donc étatique lui aussi : c'est l'État qui demeure garant de l'intérêt général. Même les catholiques sociaux font progressivement marche arrière au sujet de la place de l'État : les groupes doivent être encadrés par l'État. Celui-ci donne les grandes orientations de la législation industrielle. Il en est la source principale. Les groupes professionnels organisés en sont les sources subsidiaires¹³⁴³.

¹³³⁸ Anne-Sophie Chambost, « Les illusions... », *op. cit.*, p. 150 : « L'autonomie du droit du travail a tantôt été envisagée par rapport au droit civil (à rebours de l'individualisme, il affirmerait l'existence juridique du groupe), tantôt face à l'État (un pouvoir social créateur de droit contredirait le dessaisissement normatif de la société incarné par la loi). Si les normes imposées sont perçues comme des contraintes, les normes négociées sont vues comme des instruments de lutte et d'émancipation ».

¹³³⁹ *Ibid.*, p. 163 : « Sur fond de substitution de l'ordre coopératif à l'ordre capitaliste, le pouvoir dans l'entreprise doit être restructuré, à l'avantage des travailleurs. Cette démocratie industrielle prend diverses formes (coopératives, entreprises autogérées, cogérées, participation), pour différents types d'engagement des travailleurs (de la consultation à la codirection). Au-delà de quelques épisodes à haute teneur symbolique, ces expériences peinant à supporter la concurrence du secteur privé, leurs résultats soulignent leur marginalité économique et politique ».

¹³⁴⁰ Georges Gurvitch, *La Déclaration des droits sociaux...*, *op. cit.*, p. 72 : « Chaque groupe et chaque ensemble possède, en effet, la capacité d'engendrer son propre ordre juridique autonome réglant sa vie antérieure ».

¹³⁴¹ David Deroussin, « L'idée corporative... », *op. cit.*, p. 178 : « Tous sont cependant d'accord pour laisser à l'État le contrôle du gouvernement de la profession pouvant aller, en cas d'abus graves, jusqu'à la dissolution de la corporation, mais aussi du pouvoir réglementaire de la corporation, lequel doit composer avec le droit étatique, le Code du travail, valable pour toutes les professions ayant par exemple vocation à s'appliquer, quoiqu'adapté et complété par les règlements corporatifs ».

¹³⁴² *Ibid.*, p. 179 : « Pour J. Brèthe de la Gressaye notamment, ces corps publics « ne peuvent se constituer sans le concours de l'État, en ce sens qu'ils ont besoin de se faire reconnaître par lui » (...) ».

¹³⁴³ *Ibid.*, p. 178-179 : « Pour les juristes catholiques, la référence au Bien commun justifie cette fonction encadrante de l'État. (...) L. Le Fur en appelle pour sa part à la loi « morale et juridique supérieure à l'homme individuel ou collectif » et conforme à l'ordre divin (...). (...) D'autres associent Bien commun et souveraineté nationale, tel G. Renard, qui voit dans l'État « la grande association territoriale, au sein de laquelle évoluent toutes les autres » (...) ».

Ainsi, le droit corporatif serait un droit pyramidal. Les syndicats représentent les intérêts des travailleurs par secteur et font partie d'une corporation qui régit le travail : « *Il suffit d'en retenir la commune conclusion : on ne peut admettre qu'entre l'État et l'individu, il n'y ait rien ; la santé du corps social tout entier exige le concours et la vitalité de ces « petites sociétés », ou « groupes intermédiaires », qui en sont les organes. Il est donc « nécessaire que les corps intermédiaires et les diverses organisations par où se réalise surtout la socialisation, jouissent d'une réelle autonomie et pour suivent leurs objectifs dans la concorde et au bénéfice du bien commun ».* De là résulte un cadre juridique pour les associations nées du travail (syndicats, mutuelles, entreprises etc...) : leur autonomie doit être garantie (...) »¹³⁴⁴. Au-dessus, l'État est chargé d'organiser les groupes professionnels. L'autogestion est donc, par nature, impossible. En effet, le concours de l'État est inévitable pour produire du droit. La loi est obligatoire pour encadrer l'activité juridique des groupes professionnels. Or, l'autogestion suppose une régulation sans la présence de l'État.

Le droit corporatif sera vicié parce qu'il sera utilisé politiquement par un État prônant un fort interventionnisme : « *Souvenons-nous qu'au sortir de la funeste période de Vichy, il importait de faire table rase du passé corporatiste et, avant tout, de rétablir partout la liberté d'agir collectivement (...)* »¹³⁴⁵. Mais la faillite du régime de Vichy ne masque pas une orientation nette du droit du travail vers une autonomie professionnelle sous le contrôle de l'État. L'individualisme ne peut pas outrepasser le lien collectif¹³⁴⁶. Il est nécessaire de s'appuyer sur des totalités intermédiaires « naturelles », étant légitimes à produire des normes pour elles-mêmes¹³⁴⁷.

¹³⁴⁴ Alain Supiot, « À propos d'un centenaire : la dimension juridique de la doctrine sociale de l'Église », *Droit Social*, 1991, p. 919.

¹³⁴⁵ Sophie Nadal, « Participation syndicale à la négociation collective au sein d'une profession organisée », *Revue de Droit du Travail*, 2006, p. 113.

¹³⁴⁶ Paul Thibaud, « L'optimisme démocratique de Pierre Rosanvallon », *Le Débat*, 2012, p. 138 : « *Pierre Rosanvallon ne va pas dans ce sens. C'est au contraire dans la prise de conscience de notre individualisme (...) qu'il cherche la voie d'une réinvention de l'éthique collective égalitaire. Pour lui, l'individualisme peut produire sans discontinuité du lien social. Il décrit la réinvention d'un bien commun à partir des demandes individuelles en donnant une traduction contemporaine de la trilogie démocratique: la demande d'autonomie s'accroît en singularité affirmée, la similitude se développe en réciprocité, la participation civique se concrétise en «communalité»* ».

¹³⁴⁷ David Jacotot, « L'autonomie... », *op. cit.*, p. 216 : « *Santi Romano invite ses contemporains à reconstruire les liens unissant l'État à la société organisée. Il dissocie progressivement les concepts de droit et d'État, ce qui lui permet de formuler sa théorie de l'ordre juridique et de proposer une définition du droit indépendante du concept d'État (...). À ce stade, l'on retient du pluralisme juridique qu'il dévoile « la multiplicité de droits en présence à l'intérieur d'un même champ social ».*

L'autonomie est le corollaire du pluralisme des sources du droit du travail. Les groupes professionnels capables de créer du droit sont assimilés à des ordres juridiques naturels, comme les syndicats, ou bien à des ordres juridiques créés, notamment par le biais de la convention collective¹³⁴⁸. L'idée d'autonomie suggère donc que l'État est un ordre juridique à part entière et qu'il demeure la source principale du droit du travail. Il doit simplement être étranger à toute tentative de renforcer l'individualisme. Se passer de l'État est inconcevable. Il sera toujours présent dans l'œuvre d'élaboration du droit du travail. Ce dernier, au niveau de l'entreprise, mais également dans une vision plus large, doit être fondé sur l'idée de coopération¹³⁴⁹. Il évolue grâce à l'apport conjoint de l'État et des groupes professionnels. La question de l'autonomie professionnelle demeure aujourd'hui inévitable. L'évolution des pratiques et des cultures professionnelles, couplée au recul de l'acteur étatique, ne rend-elle pas évident le renforcement de cette autonomie¹³⁵⁰ ?

Dans une vision pluraliste, les groupes professionnels sont légitimes à créer du droit, car ils développent une identité particulière née de la représentation des intérêts des individus¹³⁵¹. Ainsi, pour les soutiens d'un droit prolétarien, les syndicats assument le rôle de représentation juridique et morale des ouvriers. Les syndicats sont donc légitimes à produire un droit qui concurrence la loi. Selon les principes de l'ouvriérisme, l'autonomie professionnelle serait uniquement celle des ouvriers. Ces derniers sont les seuls à pouvoir justifier du fait d'être capables de produire du droit sans le concours de l'État. C'est notamment ce qui définit la vision

¹³⁴⁸ *Ibid.*, p. 224-225 : « Ceci dit, dans une approche pluraliste, deux ordres juridiques, l'un dit du travail (qui se caractérise par la spécificité à la fois de son champ, des forces sociales agissantes – des organisations syndicales et patronales – et du résultat obtenu – des conventions collectives) et l'autre étatique, coexistent, se reconnaissent mutuellement (acculturation réciproque), et surtout coopèrent ».

¹³⁴⁹ Benjamin Chapas et Xavier Hollandts, « La participation dans le monde du travail : une perspective d'autogouvernement », *Annales des Mines - Gérer et comprendre*, 2017, p. 62 : « (...) il s'agit ainsi de préserver une puissante composante populaire dans la détermination d'une finalité sociale commune qui n'est jamais donnée a priori et qui recommande au contraire d'accueillir une pluralité de positions, les conceptions individuelles du commun (si tant est qu'elles émergent) étant appelées à s'affronter, s'affiner, se préciser, s'adapter au contact les unes des autres dans l'hypothèse où sont garanties les conditions d'exercice d'un dialogue servant l'intercompréhension des acteurs à la discussion ».

¹³⁵⁰ *Ibid.*, p. 66 : « Si le rapprochement entre démocratie et entreprise est jugé inintéressant par certains auteurs et le thème, sous-jacent, de la citoyenneté organisationnelle est lui aussi l'objet de critiques, nous avons montré que l'entreprise a tout à gagner à offrir à ses parties prenantes un horizon d'attentes qui permette de conjuguer l'exercice d'une liberté critique à son égard – c'est-à-dire la soumission du pouvoir politique à une forme de contrôle démocratique – et celui d'une liberté positive qui revient à s'unir aux autres et à prendre ensemble des initiatives d'intérêt public ».

¹³⁵¹ David Jacotot, « L'autonomie... », *op. cit.*, p. 217-218 : « Le stade actuel (début du XX^e siècle) du droit du travail est caractérisé avant tout par le rôle croissant du droit extra-étatique et « inofficiel » qui émane des groupements spontanés des intéressés et de leurs accords. De là, une réflexion appartenant au monde des idées : l'émergence d'un droit social « pur » (...) se traduisant par la croissance exponentielle du nombre des conventions collectives ».

proudhonienne des rapports de travail¹³⁵². Le droit ainsi produit par les syndicats est un droit naturel qui régleme tous les aspects de la vie professionnelle des ouvriers et qui doit, en conséquence, s'imposer tout aussi naturellement¹³⁵³.

Pour les catholiques sociaux, le syndicat ne peut être le groupe structurant du droit corporatif puisqu'il est naturellement le représentant d'une classe qui a une culture conflictuelle¹³⁵⁴. Or, le droit corporatif vise l'association effective des salariés et des employeurs. L'entreprise et la branche sont donc des groupes légitimes, car ils englobent tous les acteurs du travail. Ils produisent des règles, la loi professionnelle, valable pour tous¹³⁵⁵. Ainsi, la corporation doit être caractérisée par la mixité. Pour les catholiques sociaux, l'État est incapable de répondre seul à la question sociale. Il doit accompagner l'instauration de totalités sociales intermédiaires supérieures à l'intérêt particulier, qu'il s'agisse d'un intérêt individuel ou d'un intérêt d'entreprise. Ces totalités sont la représentation fidèle et spontanée des besoins des individus et peuvent donc produire du droit¹³⁵⁶. L'État doit assurer le rôle de garant d'un droit du travail devant émaner des groupes professionnels. Ces derniers sont capables de pouvoir s'autogérer¹³⁵⁷. Les catholiques sociaux sont donc assez favorables à l'esprit qui anime le droit ouvrier, se méfient de l'individualisme et refusent l'interventionnisme. La négociation

¹³⁵² Alexandre Escudier, « Démocratie représentative... », *op. cit.*, p. 32 : « Sa « démocratie industrielle » (...) promet d'être toute autre. Il s'agit de faire « scission légitime » d'avec les institutions du parlementarisme politique et de s'auto-organiser comme classe ouvrière, sans l'État, sur des bases mutualistes et fédéralistes ».

¹³⁵³ Anne-Sophie Chambost, « Maxime Leroy, la coutume... », *op. cit.*, p. 484 : « Soucieux de dessaisir l'État de son pouvoir de commandement pour le cantonner à une fonction de contrôle et d'harmonisation des groupes sociaux, Leroy est persuadé « de la capacité du mouvement syndical à résoudre spontanément les antagonismes sociaux, politiques, et à développer une dynamique de la solidarité ». Il s'agit là une nouvelle fois de saisir la pensée de Maxime Leroy, théoricien du droit prolétarien. Elle est révélée ici par l'auteur de l'article, alors maître de conférences à l'Université Lyon III.

¹³⁵⁴ David Deroussin, « L'idée corporative... », *op. cit.*, p. 161 : « Alors que le syndicat divise la profession « en deux tronçons qui ne se rejoignent pas » - le travail et le capital -, la supériorité de la corporation tient précisément au fait qu'elle permet de résoudre cette opposition par la collaboration de tous ».

¹³⁵⁵ Jacques Le Goff, « Les catholiques sociaux... », *op. cit.*, p. 204 ; 200 : « D'où il découle que ce droit est appelé à servir principalement non l'intérêt du propriétaire du bien, mais celui de l'entreprise comme collectivité pensée sur le mode de l'intégration du capital et du travail. (...). Et cela par le moyen du contrat collectif de travail (...). (...) il contribue à l'harmonisation des conditions du travail branche par branche, devenant en cela une condition nécessaire de la grande industrie ».

¹³⁵⁶ *Ibid.*, p. 199-200 : « L'individu, les groupes assurant au plus près le respect des droits, la profession tout entière, puis l'État. (...). Ce sera alors la reconnaissance officielle de la profession ; la corporation aura son existence légale et son autonomie ».

¹³⁵⁷ Patrice Rolland, « Le catholicisme social... », *op. cit.*, p. 149 : « Mais, il convient surtout d'assurer la représentation des groupes sociaux qui permettrait à l'État de répondre aux nouvelles attentes d'une société dans laquelle la question sociale est devenue prééminente (...) ».

collective apparaît alors comme un outil aussi pertinent que la loi pour participer à la production du droit du travail¹³⁵⁸.

Les catholiques sociaux mettent aussi en avant l'hypothèse que l'entreprise est fondée sur la notion de bien commun, d'un intérêt partagé par tous ses membres. La participation de tous les acteurs à la vie de la structure est une idée très présente dans l'encyclique *Rerum Novarum* datant de 1891¹³⁵⁹. Elle réactualise la théorie du corps. L'entreprise continuerait à faire vivre la théorie de l'institution et cette vision du bien commun¹³⁶⁰ est toujours interrogée actuellement, notamment avec les nouvelles règles de gouvernance¹³⁶¹. Les catholiques sociaux estiment que la société a besoin de produire de manière plus directe des règles de droit. La reprise de la théorie de l'institution marque la tendance au bien commun partagé par tous les individus évoluant dans l'entreprise, peu importe leur classe sociale. Il s'agit d'une vision communautaire de la structure professionnelle qui concorde aussi avec le solidarisme¹³⁶² et le socialisme non révolutionnaire¹³⁶³.

¹³⁵⁸ Jacques Le Goff, « Les catholiques sociaux... », *op. cit.*, p. 201 : « Car l'action collective de chaque groupe ne peut être efficace et légitime qu'à condition de se maintenir à l'intérieur de cette enveloppe plus grande de la société civile (...). Mais pour que cet horizon d'auto-organisation se concrétise, il est indispensable de donner aux accords collectifs toute leur ampleur ».

¹³⁵⁹ Guy Bédouelle, « De l'influence réelle de l'Union de Fribourg sur l'encyclique *Rerum Novarum* », *Publications de l'École Française de Rome*, 1997, p. 251 : « Venons-en maintenant au thème commun et majeur des travaux de Fribourg et de *Rerum novarum* : celui des corporations. (...) Le régime corporatif est le mode d'organisation sociale qui a pour base le groupement des hommes d'après la communauté de leurs intérêts naturels et de leurs fonctions sociales (...) ».

¹³⁶⁰ Hélène Simonian-Gineste, « La corporation... », *op. cit.*, p. 348-349 : « Ainsi, le mouvement en faveur de l'organisation corporative des professions ne pouvait pas ne pas interpeller M. Hauriou, non seulement en raison de sa diffusion générale dans l'opinion mais encore en raison de son lien avec le catholicisme. (...) La production de l'ordre dans la société est en effet au centre du projet corporatiste qui se présente comme un système répondant à un besoin d'organisation de la sphère économique que l'application du principe individualiste et le phénomène de la concurrence ont rendu anarchique. Or, les questions de l'ordre juridique, l'ordre des choses, des équilibres objectifs générateurs d'ordre sont des problématiques qui traversent (...) la théorie de l'institution ».

¹³⁶¹ Salima Benhamou, « Gouvernance, participation des salariés et performance des entreprises : enjeux et prospective économique et sociale », *Droit Social*, 2014, p. 550 : « Ainsi, dans un contexte de sortie de crise, de nombreuses entreprises réfléchissent à la manière de mobiliser leurs salariés en conciliant performance sociale et exigence de compétitivité. Les dispositifs de partage du profit - et de plus en plus l'actionnariat salarié - trouvent d'ailleurs un regain d'intérêt auprès des dirigeants. Parce qu'ils permettent d'associer financièrement et collectivement les salariés aux résultats de l'entreprise, ils seraient en eux-mêmes particulièrement efficaces pour réconcilier les attentes des salariés et celles des employeurs et créer une communauté d'intérêts ».

¹³⁶² Olivier Amiel, « Le solidarisme, une doctrine juridique et politique française de Léon Bourgeois à la V^{ème} République », *Parlement(s), revue d'histoire politique*, 2009, p. 152 : « On a également pu comparer le solidarisme à l'apologue de Menenius Agrippa évoquant l'idée que les membres (la plèbe) doivent continuer à travailler pour nourrir l'estomac (les patriciens), car il permet, par ses fonctions, l'existence et la vigueur des premiers. Les différents organes du corps remplissent une fonction utile à l'existence du tout (...) ».

¹³⁶³ Jacques Le Goff, « Les catholiques sociaux... », *op. cit.*, p. 204 : « Des vues audacieuses, rejoignant celles de Duguit et de la part réformiste du mouvement socialiste (...) ».

Pour résumer, le catholicisme social préconise un droit du travail collectif associant les classes sociales autour de la recherche du bien commun¹³⁶⁴.

Ces questionnements sur les sources du droit du travail tendent à montrer que le pluralisme comporte un risque de crispation de la part des différents acteurs. En effet, chacun d'entre eux peut s'estimer légitime à produire du droit. Cela peut nuire à la coopération entre ces différents ordres juridiques potentiels.

Paragraphe 2 : Le rôle des groupes professionnels

Un certain nombre de courants s'émeut de l'importance donnée à la conscience collective. L'inquiétude que peut susciter la collectivisation des rapports de travail influence certains comportements. Ainsi, au sein des syndicats (A) et des entreprises (B), l'intérêt collectif semble parfois diversement apprécié.

A. Le rôle du syndicat

En dépit d'une place de plus en plus importante au sein du dialogue social (1), les syndicats développent des visions très différentes du lien collectif (2).

¹³⁶⁴ Élie Blanc, *Études sociales...*, *op. cit.*, p. 19 : « (...) *l'Église, qui veut et désire ardemment que toutes les classes mettent en commun leurs lumières et leurs forces pour donner à la question ouvrière la meilleure solution possible (...)* ». Cet extrait fait partie du vingtième point de l'encyclique.

1. La reconnaissance du syndicat dans le dialogue social

La place du syndicat dans le dialogue social est légitime et s'articule autour de deux piliers. D'une part, la présence des organisations syndicales au plus près des travailleurs est nécessaire. La loi du 27 décembre 1968 instaure notamment les sections syndicales afin que le syndicalisme s'implante le plus profondément possible dans les entreprises¹³⁶⁵. Les lois Auroux insisteront sur un autre volet de la démocratie sociale, la participation salariale, pour faciliter ce mouvement de reconnaissance des partenaires sociaux dans l'entreprise : « *Cela nous a été d'autant plus facile que nous avons une certitude de base : chacun dans l'entreprise (...) doit être considéré comme un acteur à part entière dans son champ d'activité* »¹³⁶⁶. D'autre part, la représentativité syndicale est un levier important pour asseoir la légitimité des organisations. L'esprit de la représentativité syndicale¹³⁶⁷ semble s'inscrire naturellement dans le sens d'une valorisation de la démocratie sociale¹³⁶⁸.

¹³⁶⁵ Loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical..., *op. cit.*, Article 3 : « *Chaque syndicat représentatif peut constituer, au sein de l'entreprise, une section qui assure la représentation des intérêts professionnels de ses membres (...)* ».

¹³⁶⁶ Jean Auroux, « Un nouveau droit... », *op. cit.*, p. 3.

¹³⁶⁷ Marie-Laure Morin, « Les nouveaux critères de la représentativité syndicale dans l'entreprise », *Droit Social*, 2011, p. 62-63 : « *Le syndicalisme français (...) a été pendant très longtemps un syndicalisme d'action directe et de transformation sociale globale (...) Dans cette tradition, le syndicat est légitime pour agir en raison de sa seule qualité de syndicat (...) selon une conception « essentialiste » de l'action syndicale. La condition de représentativité telle qu'elle a été introduite dans la loi du 24 juin 1936, est l'expression de cette conception ; l'accord de branche doit avoir été négocié par les organisations syndicales et d'employeurs les plus représentatifs de la branche ; il appartient à l'État de les réunir, et une fois l'accord conclu, d'en étendre les effets (nécessairement plus favorables que la loi) à tous les salariés de la branche. (...). Après la Deuxième Guerre mondiale, la condition de représentativité a été reprise pour accorder aux organisations syndicales les plus représentatives le monopole de présentation des candidats au premier tour des élections professionnelles, lorsqu'a notamment été institué le comité d'entreprise en 1946. En matière de négociation collective, les critères de représentativité ont été définis par l'arrêté Parodi de 1948, puis repris par la loi du 11 février 1950 sur la négociation collective, principalement pour les conventions de branches susceptibles d'extension. Avant la discussion de ce dernier texte, une décision ministérielle du 8 avril 1948 avait dressé la liste des organisations nationales les plus représentatives (CGT, CFTC, CGC et CGT FO) (...). (...) C'est donc une conception pluraliste de la représentativité syndicale consacrant les grandes tendances idéologiques du mouvement syndical français qui a alors prévalu. (...). La loi du 27 décembre 1968 a ensuite institué le droit syndical dans l'entreprise, en ouvrant ce droit aux organisations syndicales affiliées aux organisations reconnues représentatives selon la décision de 1948, modifiée en 1966 (à la suite de la scission entre la CFTC et la CFDT), pour faciliter l'accès à la représentativité (...). La présomption de représentativité a été ensuite utilisée de façon générale pour la négociation collective en 1971, puis pour les élections professionnelles en 1982 avec la même portée. Cette présomption est l'expression même de la conception essentialiste de la représentativité, les syndicats parce qu'ils sont affiliés à une organisation considérée comme telle par l'État, sont représentatifs* ».

¹³⁶⁸ *Ibid.*, p. 62 : « *La représentativité est ainsi une qualité qui établit l'aptitude d'une organisation syndicale à représenter l'intérêt de toute une collectivité de travailleurs, au-delà de son intérêt propre comme personne morale ou de celui de ses adhérents. Elle atteste de l'aptitude du syndicat à représenter un intérêt collectif, qu'il s'agisse d'en être le porte-parole, ou de le représenter dans la négociation collective pour définir les règles applicables à cette collectivité. À cet égard, la représentativité ne constitue pas une représentation des personnes. Elle est une*

La circulaire Parodi du 28 mai 1945 établit cinq critères de représentativité syndicale. L'effectif, autrement dit le nombre d'adhérents et l'indépendance, en d'autres termes l'absence de toute forme de pression subie ou menée par le syndicat, en sont deux exemples. Cela concerne aussi la bonne tenue des cotisations obligatoires, l'ancienneté et l'attitude patriotique, rendant honneur à la participation résistante de la CGT et de la CFTC pendant le second conflit mondial¹³⁶⁹. La loi du 11 février 1950 prévoit qu'un accord national ou interprofessionnel peut être validé par un unique syndicat respectant les critères de représentativité établis cinq ans auparavant¹³⁷⁰. En outre, elle propose une représentativité descendante. Le respect des critères par une confédération nationale ouvre le droit, pour un syndicat affilié, à une représentativité naturelle au sein de l'entreprise et à la présentation de candidats aux élections professionnelles¹³⁷¹. La liste des organisations syndicales représentatives est consolidée par l'arrêté du 31 mars 1966¹³⁷².

La « *position commune* » fut négociée par la CGT, la CFDT, la CFTC, FO, le Mouvement des entreprises de France (MEDEF), la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) (aujourd'hui Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME)), la CFE-CGC (Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres) et l'UPA (Union professionnelle artisanale) (aujourd'hui Union des entreprises de proximité (U2P)). Elle est finalement signée le 9 avril 2008 sans l'UPA et FO et

condition à laquelle le droit peut soumettre la représentation des intérêts collectifs, intermédiaires entre l'intérêt individuel et de l'intérêt général ».

¹³⁶⁹ Évelyne Collomp, « La loi du 20 août 2008 sur la démocratie sociale. Bilan des deux premières années d'application », *Droit Social*, 2011, p. 60 : « (...) c'est la circulaire Parodi du 28 mai 1945, qui, pour la première fois a énuméré ces cinq critères à savoir les effectifs déclarés, l'indépendance, l'attitude patriotique pendant la guerre, la régularité et l'importance des cotisations, l'expérience et l'ancienneté (...) ».

¹³⁷⁰ Michel Noblecourt, « La démocratie sociale de la Libération aux lois El Khomri et Macron », in Guy Groux, Richard Robert et Martial Foucault (dir.), *Le Social et le Politique*, CNRS Éditions, 2020, p. 41-54, p. 43 : « Cette loi fondamentale sur la négociation collective adopte le principe qu'un accord national ou professionnel ne nécessite pour être valide qu'une seule signature syndicale. Et elle reprend surtout les cinq critères de représentativité de la circulaire Parodi ».

¹³⁷¹ Marie-Laure Morin, « Démocratie sociale ou démocratie politique ? La loi du 11 février 1950... », *op. cit.*, p. 184 : « (...) la loi prévoit que la représentativité doit s'apprécier par branche d'activité, sans qu'il soit nécessaire de prouver la représentativité au niveau territorial de l'accord, ce qui revient à conférer la représentativité aux syndicats locaux affiliés aux centrales nationales représentatives (...) ».

¹³⁷² Arrêté du 31 mars 1966 relatif à la détermination des organisations appelées à la discussion et à la négociation des conventions collectives de travail, Article unique : « La liste des organisations syndicales nationales de salariés désignées par l'article 2 de la décision susvisée du 8 avril 1948 comme les plus représentatives est modifiée comme suit : "La confédération générale du travail" ; "La confédération générale du travail-Force ouvrière" ; "La confédération française démocratique du travail" ; "La confédération s'intitulant Confédération française des travailleurs chrétiens," en ce qui concerne l'ensemble des catégories professionnelles de salariés, y compris les cadres ; "La confédération générale des cadres, en ce qui concerne la catégorie professionnelle des cadres" ».

fait ressortir sept critères de représentativité¹³⁷³. L'évolution¹³⁷⁴ des critères révèle un objectif clair. Il s'agit de renforcer la position syndicale en entreprise en fixant des seuils de représentativité à 10% des suffrages exprimés lors du premier tour des élections au CE ou de la délégation unique du personnel (DUP) ou, à défaut, des DP. Au niveau de la branche et au niveau interprofessionnel, le seuil est porté à 8%¹³⁷⁵. La position commune propose aussi un avantage « *catégoriel* » à la CFE-CGC avec une audience électorale mesurée pour le seul collège des techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres¹³⁷⁶. Les propositions de la position commune seront prises en compte pour l'élaboration de la loi du 20 août 2008.

Néanmoins, les divergences mises en lumière par le refus de signature de la position commune par l'UPA et FO démontrent que les fractures idéologiques sont bien présentes. Elles expliquent en partie les maux actuels du dialogue social¹³⁷⁷.

¹³⁷³ *Déclaration commune du MEDEF, de la CFDT, la CGPME, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT, FO et l'UPA sur les critères de la représentativité syndicale, le développement du dialogue social et le financement des organisations syndicales*, Paris, le 9 avril 2008, Article 1-1 : « La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères suivants : les effectifs d'adhérents et les cotisations ; la transparence financière ; l'indépendance ; le respect des valeurs républicaines ; l'influence caractérisée par l'activité, l'expérience et l'implantation géographique et professionnelle du syndicat ; une ancienneté de deux ans et l'audience établie à partir des résultats aux élections professionnelles ».

¹³⁷⁴ Antoine Bevert, « De la position commune... », *op. cit.*, p. 824-825 : « La nouvelle liste reprend cinq des anciens critères, mais « l'indépendance » est le seul critère qui figure de façon identique dans les deux listes, si ce n'est qu'il passe de la deuxième à la troisième place. Trois autres critères sont également repris, mais en étant regroupés différemment et reformulés. Le premier nouveau critère, intitulé « les effectifs d'adhérents et les cotisations » regroupe les anciens critères 1 (« les effectifs déclarés ») et 3 (« la régularité et l'importance des cotisations »). L'ancien critère 4 portant sur « l'expérience et l'ancienneté » est remplacé par deux nouveaux critères : le critère 5 intitulé « l'influence caractérisée par l'activité, l'expérience et l'implantation géographique et professionnelle » et le critère 6 qui exige « une ancienneté de deux ans ». Enfin le critère de « l'attitude patriotique pendant la guerre » est remplacé par « le respect des valeurs républicaines ». Deux nouveaux critères complètent la nouvelle liste : la transparence financière qui apparaît à la deuxième place et « l'audience établie à partir des résultats aux élections professionnelles » qui occupe la septième place. En réalité, il existe deux critères supplémentaires, mentionnés dans l'article 2, puisqu'au niveau des branches, la représentativité est subordonnée à « une présence territoriale équilibrée », et qu'au niveau national interprofessionnel, les syndicats devront prouver qu'ils sont représentatifs « dans des branches à la fois de l'industrie, de la construction, du commerce et des services ». L'innovation réside surtout dans les deux nouveaux critères de la transparence financière et de l'audience. En théorie, la transparence financière permettrait de vérifier la réalité des effectifs adhérents et des cotisations, et donc de l'indépendance. L'effectivité de cette promesse n'est pas garantie, d'autant plus que la représentativité s'évaluera dans les faits surtout en fonction de l'audience électorale ».

¹³⁷⁵ *Ibid.*, p. 825 : « Outre le respect des autres critères énoncés dans l'article 1, la représentativité est désormais établie à partir du pourcentage « des suffrages valablement exprimés recueillis par les organisations syndicales au premier tour des élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel ». Pour être reconnue représentative, une organisation syndicale devra recueillir un minimum fixé à 10 % des suffrages valablement exprimés dans les entreprises et les établissements, et à 8 % dans les branches ainsi qu'au niveau national et interprofessionnel ».

¹³⁷⁶ Michel Noblecourt, « La démocratie sociale... », *op. cit.*, p. 44 : « La CFE-CGC obtient un « avantage catégoriel » : son audience est mesurée sur la base des suffrages exprimés dans les collèges techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres ».

¹³⁷⁷ Dominique Andolfatto et Dominique Labbé, « Faut-il aider les syndicats français ? », *Le Débat*, 2006, p. 129-130 : « L'affaiblissement de la capacité d'action collective - dont le syndicat était le principal vecteur - fait que,

2. Les prémices de l'institutionnalisation syndicale

Rendue suspecte par le libéralisme et l'interventionnisme, l'autonomie professionnelle devient un questionnement politique pour les syndicats. Un bref rappel de l'histoire du socialisme permet de le prouver.

L'émergence des volontés d'autonomie au XIX^e siècle constitue une réponse à la mauvaise gestion de la question sociale par l'État. Les faillites du pouvoir politique nourrissent un certain nombre de propositions de réorganisation socio-économique. Ces propositions ont pour centre névralgique les acteurs du travail eux-mêmes, les ouvriers principalement. En opposition à un socialisme républicain attaché à la démocratie politique¹³⁷⁸, le proudhonisme et d'autres courants se font jour et sont susceptibles d'influencer la législation industrielle. Le mouvement ouvrier forme donc naturellement une force politique avec des orientations très diverses. La création de la Section française de l'Internationale ouvrière (SFIO) en 1905 le prouve. Elle est un parti politique intégrant des forces syndicales¹³⁷⁹ comme ce fut le cas pour son éphémère ancêtre, la Fédération des travailleurs socialistes de France, créée en 1879¹³⁸⁰. Au cœur de la SFIO, les forces syndicales s'appuient majoritairement sur la théorie proudhonienne. Elles définissent une action revendicative, de lutte, pour s'opposer au pouvoir politique. Cette influence proudhonienne aura tendance à être mouvante¹³⁸¹. Malgré tout, c'est

pour la première fois dans l'histoire industrielle moderne, les employeurs ne se heurtent pas à la résistance des opérateurs qui était la hantise du taylorisme. Au contraire, la disparition des militants et de l'ambiance de solidarité, l'éclatement des équipes traditionnelles en modules autonomes ont laissé les salariés démunis. (...) La principale question est finalement la suivante: les salariés se sentent-ils engagés par les accords signés en leur nom ? ».

¹³⁷⁸ Alain Bergounioux, « Les socialistes et la démocratie sociale », in Guy Groux, Richard Robert et Martial Foucault (dir.), *Le Social et le Politique*, CNRS Éditions, 2020, p. 55-65, p. 56 : « Mais, en France, le courant républicain a exercé une influence prépondérante, avec la valorisation du parlementarisme et la prépondérance de la loi qu'il portait ».

¹³⁷⁹ *Ibid.* : « Mais, entre-temps, la question des rapports qui devaient exister entre les syndicats et les partis socialistes, bientôt le parti, avec la création de la SFIO en 1905, s'est posée et s'est trouvée au cœur des débats du socialisme français ».

¹³⁸⁰ *Ibid.* : « Les idéologies se sont ainsi mêlées progressivement dans une gauche, d'emblée composite. Et le mouvement ouvrier naissant a vu une imbrication du politique et du social. Le premier Parti socialiste, constitué au Congrès de Marseille en 1879, qui s'est appelé « Fédération des Travailleurs socialistes en France », reposait largement sur des Chambres syndicales ».

¹³⁸¹ Georges Vidalenc, « Le 26^e Congrès de la CGT (Paris, 8-12 avril 1946) », *Droit Social*, 1946, p. 249 : « Si quelques Proudroniens pensent encore que « l'atelier remplacera le Gouvernement », la plupart des délégués sont bien d'accord pour admettre que la CGT (...) a le droit et le devoir d'affirmer ses préférences pour un régime républicain et démocratique (...) ».

bien elle qui guidera la CGT, créée en 1895, afin de militer pour « *l'indépendance syndicale* »¹³⁸².

Cette conception du syndicalisme entre en contradiction avec une considération purement politique. La SFIO se doit de transmettre un message d'apaisement et d'ouverture pour prospérer¹³⁸³. Ce socialisme de réforme s'appuiera, à ce titre, sur un syndicalisme de dialogue. Cette dissonance entre syndicalisme de lutte et syndicalisme de dialogue se ressentira sur des points précis de la question de l'autogestion. Cela concerne notamment la retraite ouvrière. Avec la création du Parti communiste français en 1920, cette dissonance va se renforcer. Le communisme va capter les socialistes et les syndicalistes concernés par la défense prioritaire et directe des intérêts des travailleurs¹³⁸⁴. En parallèle, il ressort du mouvement réformiste défendu encore par une partie de la CGT que l'autogestion doit se faire sous le joug étatique. Cela ne doit néanmoins pas empêcher patronat et salariat de jouer un rôle important. Ce mouvement réformiste entend imposer la nationalisation de certaines entités. Cette association des forces économiques¹³⁸⁵ est dans l'air du temps du corporatisme politique et de la planification. Mais cela ne convainc pas les dirigeants de la SFIO : l'État conserve un rôle central qui effraie¹³⁸⁶. Pour autant, le parti n'adhère pas non plus, à l'inverse, à l'idée d'indépendance syndicale qui a été reprise par le Parti communiste et les syndicats de lutte¹³⁸⁷.

¹³⁸² Stéphane Sirot, « De l'unité socialiste... », *op. cit.*, p. 109 : « Cette réalité se produit sous l'effet de la loi de 1884 qui légalise et légitime le fait syndical, mais également en raison du ralliement des militants anarchistes qui se dégagent des tentations terroristes pour reporter leurs efforts vers la préparation de la grève générale et l'action directe par la voie du syndicalisme. Dans ces conditions, il n'est guère surprenant qu'en 1895, la création de la CGT se produise sur les bases d'une affirmation d'indépendance syndicale, d'ailleurs considérée comme un principe premier puisqu'exprimé dans l'article initial de ses statuts ».

¹³⁸³ Rémi Lefebvre, « Le socialisme français et la « classe ouvrière » », *Nouvelles Fondations*, 2006, p. 66 : « Léon Blum tente « une rénovation idéologique » et un virage vers le travaillisme en cherchant à substituer l'intérêt général à l'intérêt de classe. (...) Le Parti socialiste a « pour action propre de grouper sans distinction de croyances philosophiques ou religieuses la masse des travailleurs en tout genre – travailleurs intellectuels ou manuels – sur le terrain politique, économique et doctrinal (...) » ».

¹³⁸⁴ Alain Bergounioux, « Les socialistes... », *op. cit.*, p. 57 : « Pour contrer l'influence communiste dans la CGTU d'abord, puis dans la CGT réunifiée, une première fois, en 1936 et, une seconde fois, en 1943, dans la clandestinité, les socialistes, emboitant le pas de la CGT réformiste, ont défendu le principe de l'indépendance ».

¹³⁸⁵ Georges Vidalenc, « Le 26^e Congrès... », *op. cit.*, p. 250 : « (...) elle conservait intact son programme d'amélioration de la vie des travailleurs, mais que cela ne pouvait être obtenu que (...) par des nationalisations dans tous les domaines où pratiquement des trusts commandaient la production ».

¹³⁸⁶ Alain Bergounioux, « Les socialistes... », *op. cit.*, p. 58 : « Cela explique les divergences d'appréciation qu'il y eut entre la SFIO et la CGT sur la notion de planification au début des années 1930. Conservant une analyse marxiste de l'État (...), la SFIO ne fit pas sienne la perspective d'une économie mixte durable, où le syndicalisme aurait un pouvoir de contrôle ».

¹³⁸⁷ *Ibid.* : « (...) tout en défendant un programme de réformes sociales immédiates contre la crise (...) ».

Les différences perdureront, mais dans une configuration syndicale différente. En première ligne de l'avancée sur la voie de la participation des travailleurs à la vie économique et sociale, les syndicats développent deux visions. Il existe une vision modérée menée notamment par la CFDT préconisant la poursuite de la participation salariale¹³⁸⁸. Elle s'oppose à une vision plus dure menée notamment par la CGT, qui fustige la remise en cause de la logique de classe par la participation salariale¹³⁸⁹. La ligne modérée s'imposera et la concertation entre employeurs et salariés deviendra un objectif affiché, comme en témoigne la rédaction du Rapport Sudreau en 1975¹³⁹⁰. Ainsi, malgré les avancées de la démocratie sociale, logique de dialogue et logique de lutte n'en finissent pas de s'opposer et ce poids finira par nuire gravement à l'édifice syndical. Ce qui complexifie encore davantage les choses c'est que l'opposition est loin d'être nette : les lignes idéologiques des syndicats sont instables¹³⁹¹.

L'autonomie professionnelle révèle une lutte entre les tenants d'intérêts opposés, intérêts faits d'enjeux sociaux, économiques, politiques et idéologiques. Cela concerne les acteurs sociaux, l'employeur et l'État. Cette lutte est assise sur des réalités historiques que cette étude tente de mettre en lumière. La valorisation de la démocratie sociale avec les accords Matignon et les événements de la Libération n'auront pas réduit ces dissensions politiques et sociales. En effet, malgré une volonté de mettre en avant les syndicats et les représentants du personnel par le biais du CE, l'association plus étroite des acteurs sociaux au destin national se fait sous le contrôle strict de l'État : « *Or sans revenir sur la très, très rapide concertation des « Accords Matignon » de 1936 (quinze jours en tout entre le début de la négociation interprofessionnelle et la promulgation de la loi), ces deux mots symbolisent encore 80 ans plus tard la réalité française : les partenaires sociaux participent et proposent, mais le premier*

¹³⁸⁸ Igor Martinache, « Éditorial. Du syndicalisme en temps de crise », *Revue Française de Socio-Économie*, 2015, p. 14 : « (...) née il y a tout juste un demi-siècle de la déconfessionnalisation d'une partie de la CFTC, la CFDT est ainsi passée du socialisme « démocratique » (...) à un « syndicalisme de proposition » au tournant des années 1980 (...) ».

¹³⁸⁹ Dominique Andolfatto, « La CGT change-t-elle ? », *Commentaire*, 2013, p. 614 : « Mais la CGT (...) ne parle pas en réalité de « démocratie sociale ». En dépit des changements juridiques, une vision en termes de rapports de classe continue à dominer au sein de l'organisation syndicale (...) ».

¹³⁹⁰ Jacques Le Goff, *Du silence à la parole...*, *op. cit.*, p. 348 : « Comme le notera Sudreau dans son Rapport, « la relation d'autorité sous sa forme traditionnelle est mise en question. Il n'est plus admis sans réserve que le pouvoir des dirigeants trouve sa légitimité dans la seule propriété du capital ou dans la désignation par celui-ci (...) ».

¹³⁹¹ Dominique Andolfatto, « La CGT... », *op. cit.*, p. 621 : « Au total, en dépit de vieilles représentations qui peuvent perdurer, la CGT s'est donc assez largement recomposée depuis les années 1990 même si le volume des adhérents a peu changé. Sa ligne a également évolué, mais le « grand virage » accompli doit être nuancé (...) ».

comme le dernier mot restent à la puissance publique »¹³⁹². Est-ce un moyen d'éviter de donner trop de pouvoir à des partenaires sociaux étant pour certains, dont la CGT qui a changé de philosophie, proches des idées communistes¹³⁹³ ?

Le rôle central de l'État dans l'essor de la démocratie sociale contribue à accélérer la politisation des syndicats.

L'essor de la puissance syndicale dans le droit du travail passe par la diversification des moyens d'action des organisations. Le droit devient une arme idéologique¹³⁹⁴. Les différents modèles de pensée qui traversent la discipline sont donc susceptibles de réappropriation par ses acteurs. Du côté des organisations patronales, le droit pourrait être utilisé pour garder la mainmise sur les entreprises. Une vision « ultra-libérale » qui existe encore minoritairement et qui explique une certaine méfiance de ces organisations patronales à l'égard des organisations syndicales et de l'État¹³⁹⁵. Du côté des organisations salariales, l'œuvre juridique s'étoffe par l'augmentation du nombre de conseillers prud'homaux, la rédaction d'articles de revues (cela concerne notamment la CGT par l'intermédiaire du *Droit Ouvrier*) et l'apport des avocats et des universitaires¹³⁹⁶. La participation à l'élaboration du droit comporte de nombreux effets positifs. L'œuvre juridique des syndicats permet en effet de crédibiliser leur action. Ils permettent à leurs membres d'être formés aux enjeux du droit du travail et, plus spécialement, aux conseillers prud'homaux et aux représentants du personnel d'être parfaitement opérationnels¹³⁹⁷. À ce titre, la *Revue Pratique de Droit Social*, elle aussi liée à l'œuvre

¹³⁹² Jean-Emmanuel Ray, « La démocratie sociale face au législateur. Qui doit faire la loi en droit du travail français ? », in Guy Groux, Richard Robert et Martial Foucault (dir.), *Le Social et le Politique*, CNRS Éditions, 2020, p. 179-189, p. 180.

¹³⁹³ Alain Bergounioux, « Les socialistes... », *op. cit.*, p. 64-65 : « Le rapprochement (...) qui s'est établi entre la pensée socialiste proprement dite et la tradition républicaine jacobine explique la difficulté de penser un équilibre entre la loi et le contrat, et ce, dès lors que le socialisme est devenu une force parlementaire. (...). Cela a été tout à fait clair dans le dernier quinquennat, les divisions politiques et syndicales l'emportant, ce qui avait été pour la première fois un projet social-démocrate explicite, ne peut se concrétiser. Et tout s'est passé, dans les deux dernières années, comme si les socialistes renonçaient à ce projet, pour revenir au jeu, somme toute habituel, des relations sociales à la française ».

¹³⁹⁴ Laurent Willemez, *Le travail...*, *op. cit.*, p. 83 : « En effet, les années 1930 à 1960 sont aussi marquées par un intérêt croissant pour le droit de la part des organisations syndicales et patronales, qui en font un véritable répertoire d'action, c'est-à-dire un mode d'action parmi d'autres ».

¹³⁹⁵ *Ibid.*, p. 84 : « Cette stratégie consiste à la fois à se prémunir contre le pouvoir syndical et à se protéger contre les empiètements de l'État ».

¹³⁹⁶ *Ibid.*, p. 85 : « L'effort porte, à la confédération et dans les grandes fédérations, sur le lien avec des avocats et sur l'appel à des étudiants, en particulier issus des facultés de droit ».

¹³⁹⁷ *Ibid.*, p. 90 : « Dans ces conditions, le travail principal est à la fois de fournir « une information juridique large et accessible à tous » et « d'assurer la formation juridique des militants » ».

juridique de la CGT, joue un rôle majeur¹³⁹⁸. De façon naturelle, les syndicats créent des liens avec les travailleurs, mais aussi les professionnels du droit. D'une part, les interactions entre les avocats et les syndicats permettent aux avocats de se spécialiser et d'acquérir un poids politique et financier important. Les syndicats, quant à eux, disposent d'une sécurité juridique apportée par des avocats qui sont associés à leur nom. D'autre part, les interactions entre les syndicats et les universitaires permettent, notamment par le rôle actif de ces derniers, de renforcer les courants théoriques qui traversent le mouvement syndical¹³⁹⁹. L'œuvre juridique syndicale permet ainsi à certaines organisations de prendre une place importante dans la représentation salariale.

Pour autant, la question de la participation au fonctionnement du droit du travail reste très sensible au sein du mouvement syndical. Elle est, pour une partie de celui-ci, nécessaire pour fédérer et se faire entendre¹⁴⁰⁰. Elle est, pour une autre partie, en totale opposition avec l'idée de lutte. Celle-ci est ancrée dans les pratiques d'une majorité de militants à la CGT. Cette majorité voit l'apport au droit comme une forme de soumission à l'ordre étatique¹⁴⁰¹. Au sortir de la Première Guerre mondiale et des premiers éléments en faveur de l'éclatement syndical¹⁴⁰², la CGT fera perdurer cette vision¹⁴⁰³. De son côté, la CFTC militera en faveur de la participation au « jeu du droit »¹⁴⁰⁴. L'exemple du syndicalisme chrétien est d'ailleurs éclairant sur l'ambiguïté de cette participation. Ce syndicalisme, étroitement lié à la question sociale¹⁴⁰⁵, a su se moderniser. Le courant « *Reconstructions* » est une scission de la CFTC dont le leitmotiv

¹³⁹⁸ *Ibid.*, p. 90 : « Les articles de cette revue (...) se veulent extrêmement pédagogiques (...) ».

¹³⁹⁹ *Ibid.*, p. 94 : « Le droit du travail syndical est donc à cette époque plutôt un droit des avocats qu'un des professeurs. Le réseau qui se constitue s'appuie sur des formes de légitimation croisées, renforcées par des positions politiques et des intérêts communs (...) ».

¹⁴⁰⁰ *Ibid.*, p. 93 : « De leur côté, les responsables juridiques des organisations syndicales trouvent dans cette proximité des ressources pour mieux défendre leurs adhérents et mieux former leurs militants (...) ».

¹⁴⁰¹ *Ibid.*, p. 46 : « Les « pratiques syndicales du droit », pour reprendre le titre d'un ouvrage collectif consacré à la question, doivent d'abord faire face à l'hostilité des militants anarcho-syndicalistes dominant à la CGT et à leur résistance à la « légalisation de la classe ouvrière » ».

¹⁴⁰² *Ibid.*, p. 47 : « Les choses changent peu après la guerre, même si le monde syndical devient pluriel ».

¹⁴⁰³ Guy Thorel, « Les tendances dans le syndicalisme français. Syndicalisme et politique à la CGT », *Droit Social*, 1948, p. 26 : « À la Libération, sur les huit membres du Bureau Confédéral, cinq confédérés et trois communistes. (...) Toutefois, si nous nous souvenons de ce que nous avons dit de la doctrine de Lénine, la lutte des communistes devait prendre un caractère systématique. Ainsi, la tendance communiste tend à conquérir les organisations adhérentes à la CGT. (...) Le parti utilisera trois moyens : la discipline (...); le militantisme (...); enfin le sectarisme (...) ».

¹⁴⁰⁴ *Les forces syndicales françaises...*, *op. cit.*, p. 227 : « (...) la CFTC se veut une organisation réformatrice, se déclarant un syndicat de construction sociale ».

¹⁴⁰⁵ Gaston Tessier, « Les organisations syndicales françaises depuis la Libération. II. La CFTC », *Droit Social*, 1945, p. 108 : « Elle estime que la paix sociale nécessaire à la prospérité de la patrie et l'organisation professionnelle, assise indispensable de cette paix, ne peuvent être réalisées que par l'application des principes de justice et de fraternité ».

religieux se devait d'évoluer. Ce courant « temporel » devient en 1964 la CFDT¹⁴⁰⁶. Mais l'organisation fournit un exemple des biais que peut amener la transformation des syndicats en structures juridiques. En effet, l'organisation a entretenu des liens ambigus avec les mouvements politiques¹⁴⁰⁷. Or, la politisation des syndicats va contribuer à alimenter la radicalisation des différents courants théoriques¹⁴⁰⁸. Ce phénomène est conjugué à un autre, celui des scissions. Ces scissions, nombreuses après la Libération, affaiblissent numériquement les syndicats. La politisation va également, et progressivement, alimenter un processus d'institutionnalisation. Ce dernier va déboucher sur une crise majeure du syndicalisme¹⁴⁰⁹.

Avant d'étudier les ressorts de cette crise, il convient de s'intéresser à la situation particulière des entreprises. Elles sont aussi en proie à des fractures idéologiques importantes.

¹⁴⁰⁶ *Les forces syndicales françaises...*, op. cit., p. 237 : « L'enjeu était de détacher la CFDT de l'obédience chrétienne et d'en faire une force syndicale moderne capable d'attirer de nouvelles couches de salariés ».

¹⁴⁰⁷ *Ibid.* : « En effet, la CFDT a beaucoup expérimenté dans un prisme idéologique large, de l'autogestion révolutionnaire à la gestion pragmatique des relations sociales dans le contexte de la mondialisation ».

¹⁴⁰⁸ Laurent Willemez, *Le travail...*, op. cit., p. 94 : « Au-delà de ces circulations, le droit du travail a trouvé une forme et une raison d'être dans l'ensemble des espaces sociaux où il se déploie : il prend des formes particulières dans chacun de ces espaces et s'insère dans des cadres idéologiques distincts. Mais il est en définitive l'expression d'une société marquée par la place croissante de l'État, par la prégnance des classes sociales (...) ».

¹⁴⁰⁹ Guy Groux, « Les syndicalismes catégoriels : éléments d'analyse d'une catégorie », *Terrains et Travaux*, 2014, p. 152 : « Dans la production des travaux les plus réputés sur le corporatisme, la science politique est en effet longtemps restée marquée par des textes qui appréhendent toutes les formes de « corporatismes » ou de « syndicalisme spécifique » à partir de la notion de « groupe de pression » conçue de façon très limitée. Dans cette conception particulière, les corporations, les métiers ou les groupes de pression restent coupés de tout enjeu global et sociétal. (...) Dans ce cadre, ce qui importe c'est le « lobby » plus que l'action collective, la représentation des intérêts plus ou moins immédiats plus qu'une mobilisation collective ».

B. Le rôle de l'entreprise

Dès le début du XX^e siècle, il est possible d'observer une forte résistance libérale à la collectivisation des relations de travail. L'individualisme contractuel s'inscrit dans une perspective fordiste faisant de l'employeur la figure écrasante des rapports de travail¹⁴¹⁰. Le risque de voir le progrès économique supplanter le progrès social se fait de plus en plus grand¹⁴¹¹. Sous l'égide du taylorisme, le progrès économique exige l'individualisation des postes de travail découlant sur des cloisonnements typiques, *a priori*, du corporatisme social. Cet état de fait sera accentué par les dernières évolutions du monde du travail dès les années 1970¹⁴¹². Ce morcellement du monde du travail sera accentué par une ouverture croissante à l'internationalisation, puis par la révolution numérique¹⁴¹³.

À partir de la Libération et des réformes valorisant la place du syndicat, le droit du travail français s'oriente véritablement vers la démocratie sociale, avec une figure forte de l'État et un rôle important pour les partenaires sociaux. La solidarité est promue, tout comme l'identité d'entreprise¹⁴¹⁴. Mais l'esprit est parfois bien loin des pratiques sur le terrain, notamment dans

¹⁴¹⁰ Sophie Bérout, « Perspectives critiques sur la participation dans le monde du travail : éléments de repérage et de discussion », *Participations*, 2013, p. 18-19 : « *L'espace du travail est structuré par le rapport salarial qui implique une dimension de subordination, laquelle limite de facto la reconnaissance d'un sujet individuel et collectif* ».

¹⁴¹¹ Jean-Baptiste Barfety, « Chaque entreprise a une raison d'être », *Revue de Droit du Travail*, 2018, p. 272 : « *Le profit peut être la finalité de l'entreprise dans des contextes très particuliers de crise, lorsqu'elle joue sa survie. Mais de même que le tyran est celui qui joue sur les peurs et réclame en permanence des pouvoirs exceptionnels en raison de constants événements exceptionnels, il y a une outrage à présenter l'entreprise comme jouant chaque jour sa survie* ». L'auteur est rapporteur de la mission « *Entreprise et intérêt général* ». Il présente le danger de voir l'entreprise comme une structure devant rechercher le seul progrès économique. Il rappelle à quel point il est inopportun d'opposer les intérêts de l'entreprise à ceux des individus qui la font vivre. La valorisation prioritaire des intérêts économiques de l'entreprise rejoint la définition du corporatisme d'entreprise établie dans la première partie de cette étude.

¹⁴¹² Aurélien Colson, « Penser la négociation en science politique : retour aux sources et perspectives de recherches », *Négociations*, 2009, p. 102 : « *En tant que système de production, le capitalisme s'est vu opposer une critique spécifique – que les auteurs qualifient d'« artiste » – culminant en Mai 1968. Cette critique portait les thèmes suivants, dont on remarque aussitôt la parenté avec les valeurs sous-jacentes de la négociation : la dilution de l'autorité, l'effacement des hiérarchies, le libre choix de chacun, la créativité et l'imagination, l'autonomisation du travailleur, l'épanouissement de la personne humaine en dehors de toute structure uniformisante. Chacun de ces thèmes heurtait de front la structure contemporaine de l'entreprise capitaliste, c'est-à-dire la grande usine fordiste, centralisée et hiérarchisée, planifiée et tayloriste* ».

¹⁴¹³ Marcel Grignard, « Démocratie sociale : des lendemains qui chantent ? Vraiment ? », in Guy Groux, Richard Robert et Martial Foucault (dir.), *Le Social et le Politique*, CNRS Éditions, 2020, p. 229-239, p. 230 : « *Cette tendance au repli jointe à l'affaiblissement du multilatéralisme, alors qu'interdépendance croissante et ampleur des défis obligent à agir ensemble, nous met devant un paradoxe intenable. Nous ne disposons que d'une planète aux ressources limitées (...). (...). On est là face à une interdépendance niée par la volonté de s'en sortir seul fût-ce au détriment des autres (...)* ».

¹⁴¹⁴ Hubert Landier, *Dialogue social...*, *op. cit.*, p. 59 : « *C'est à ce niveau en effet que peuvent être imaginées les solutions les mieux adaptées et les innovations porteuses d'avenir* ».

l'entreprise. Derrière les images, l'individualisme se fait de plus en plus marqué. L'intérêt économique de l'entreprise impose une vision managériale où la démocratie sociale peut apparaître comme un frein¹⁴¹⁵. Parce qu'il suscite la méfiance, notamment parce qu'un de ses courants est dévoué à la lutte, le syndicalisme peine à s'imposer dans la prise en compte des besoins sociaux¹⁴¹⁶. Certains syndicats fustigent encore une gestion d'entreprise dominée par les seuls intérêts économiques, dans une perspective tayloriste¹⁴¹⁷.

La défiance entre les acteurs du dialogue social provient de l'incompatibilité apparente entre les visions syndicales et patronales. L'absence de concertation qui découle de cette défiance oblige l'État à créer toujours plus de normes, contribuant ainsi à faire durer les maux du dialogue social¹⁴¹⁸. Pour remédier à ces maux, la gouvernance d'entreprise faisant participer autant les actionnaires que les salariés est une idée qui apparaît dès la Libération¹⁴¹⁹. Mais la défiance sociale empêcha, déjà, un tel mouvement¹⁴²⁰.

¹⁴¹⁵ Alain Chatriot, « La réforme de l'entreprise. Du contrôle ouvrier à l'échec du projet modernisateur », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 2012, p. 185 : « Mais, très vite, l'hostilité patronale s'affirme à mesure que se transforme le climat existant en 1945. Dès cette année-là, Daniel Villey explique : « La participation ouvrière ou étatique à la gestion, c'est un nouveau cheval de Troie, c'est l'ennemi qu'on introduit dans la place » ».

¹⁴¹⁶ Hubert Landier, *Dialogue social...*, *op. cit.*, p. 94-95 : « Les managers sont souvent porteurs d'une image négative du syndicalisme. (...) (...) Ce ne sont que des « porteurs de pancartes », vindicatifs et incompetents. (...) Ils vont donc chercher à les éviter ».

¹⁴¹⁷ Tiennot Grumbach, « La contre-réforme libérale et le droit du travail (III). Capital financier et frontières du salariat », *Les Temps Modernes*, 2010, p. 268 : « À l'exception des qualifications, des savoir-faire et des tours de main qui sont indispensables à la singularité et à la performance que l'entreprise doit absolument conserver pour préserver son avantage compétitif, tous les emplois sont désormais menacés au nom de la sauvegarde de sa compétitivité ».

¹⁴¹⁸ Hubert Landier, *Dialogue social...*, *op. cit.*, p. 86 : « (...) pourquoi négocier quand c'est le gouvernement qui décide de toute façon ? L'action des pouvoirs publics va donc à l'encontre de ce que devrait être un dialogue social librement consenti entre de véritables « partenaires sociaux » ».

¹⁴¹⁹ François Bloch-Lainé, *Pour une réforme de l'entreprise*, Éditions du Seuil, 1963, p. 14 : « La vérité de l'entreprise ne se trouve plus dans ses statuts. Elle réside dans sa pratique qui donnera naissance au droit de l'avenir ».

¹⁴²⁰ Alain Chatriot, « La réforme... », *op. cit.*, p. 197 : « La réforme de l'entreprise a été au cœur d'un moment modernisateur qui permettait à des sensibilités différentes de se rencontrer sur un projet commun. Mais l'action de ces démocrates-chrétiens, technocrates, gaullistes ou syndicalistes minoritaires s'est heurtée à la fois à des confédérations de syndicats de salariés prises dans d'autres logiques et à un patronat organisé qui ne voulait pas se voir déposséder de son pouvoir ».

Conclusion du Chapitre 2

La question à laquelle le présent chapitre a tenté de répondre est la suivante : le droit du travail est-il conforme au néo-corporatisme ? Il convient de reprendre les différents éléments définitoires du modèle et de voir ce qu'a apporté leur confrontation avec les données du droit du travail analysées dans les discours.

Dans le contexte du droit du travail, le néo-corporatisme entend promouvoir un processus de prise de décision concertée entre l'État et les forces du capital et du travail. Sur ce point, il est possible de constater un essor réel, en termes juridiques, du dialogue social en France. Dès la loi de 1884, l'association des acteurs sociaux est un objectif affiché. Mais la réalité du dialogue social est aussi celle d'un processus qui met aux prises des intérêts très forts avec des idéologies historiquement très marquées. Cela concerne en premier lieu l'acteur étatique qui cultive une tendance nette à l'interventionnisme. Cet interventionnisme se manifeste par la logique de l'État social. Basée en partie sur l'ancien ordre corporatif d'Ancien Régime, elle consiste notamment en une institutionnalisation, ou une coordination, de grands secteurs d'activité professionnelle¹⁴²¹. De cette manière, les groupes professionnels développent une relation ambiguë avec l'État : ils sont conscients qu'ils lui doivent leur place et utilisent ce lien pour protéger leurs prérogatives ou en obtenir d'autres.

Il est donc possible d'en conclure que le droit du travail, notamment par le biais de la négociation collective de branche¹⁴²² ou de liens statutaires, correspond en partie au néo-corporatisme. Les phénomènes de politisation et de crispation des groupes professionnels¹⁴²³ sont bien réels. Chaque acteur du dialogue social entend avoir un rôle directeur dans la production des normes sociales. Les courants de pensée libéraux et marxistes contribuent à

¹⁴²¹ Norbert Olszak, *Histoire du droit du travail...*, *op. cit.*, p. 122 : « Le droit du travail, conçu au niveau des branches, voire à l'échelle nationale, pour de très grandes entreprises était un élément important de cette organisation socioéconomique planifiée, avec une part considérable de réglementation étatique ».

¹⁴²² Alain Supiot, « Actualité de Durkheim... », *op. cit.*, p. 186 : « Les principales pièces d'un dispositif juridique néo-corporatiste sont donc en place. Il suffira d'accroître le champ des dérogations possibles à l'ordre public pour que le pouvoir normatif de la branche gagne en substance ce que perdra le pouvoir législatif ou réglementaire de l'État ».

¹⁴²³ *Ibid.*, p. 178 : « Faut-il au contraire adopter une définition très restrictive du néo-corporatisme, en le limitant aux phénomènes de fermeture de certains marchés du travail, et en identifiant corporations et professions fermées ? Dans ce cas le néo-corporatisme apparaîtrait très répandu (...) ».

opposer les forces du capital et du travail. Celles-ci ont conscience de ne pas suffisamment peser face à l'acteur étatique et peuvent être tentées de promouvoir leurs propres intérêts.

Conclusion du Titre 1

L'ambition portée par ce titre était de vérifier l'hypothèse d'une certaine conformité entre le corporatisme d'État et le droit du travail français. Le corporatisme d'État peut être vu comme un système dans lequel l'acteur étatique harmonise l'action de groupes variés grâce à des règlements et des conventions. Cela apparaît comme une mutation de la qualification professionnelle corporative d'Ancien Régime. Il peut découler de cette harmonisation un fort sentiment d'identification et la volonté de défendre à tout prix l'intérêt collectif ainsi institutionnalisé. Pour autant, l'autonomie professionnelle, qui peut s'épanouir dans un tel système, n'a pas forcément vocation à être synonyme de fermeture. En effet, le corporatisme d'État est défini, au moins en théorie, par la coopération entre tous les acteurs à vocation sociale, économique ou politique. La défense du bien commun, à toutes les échelles, est invoquée.

La confrontation des trois modèles qui composent la figure du corporatisme d'État a permis d'apporter des éléments pour établir, ou non, une correspondance entre cette figure et les normes du droit du travail. La logique de qualification professionnelle corporative s'incarne dans la négociation collective de branche et l'existence de règlements variés. L'autonomie professionnelle est une volonté qui anime l'essor de la démocratie sociale en France. L'identité professionnelle collective très forte est également une réalité. Mais elle contredit finalement l'idée de bien commun généralisé comme lien entre corporatisme d'État et droit du travail. Les groupes professionnels, pour des raisons idéologiques, socio-économiques et politiques, peuvent s'opposer et développer, en interne, des segmentations. Il y a donc un décalage entre les volontés juridiques et les réalités des relations professionnelles. L'autonomie professionnelle et la concurrence entre les groupes corroborent l'idée que le droit du travail est pluraliste¹⁴²⁴, ce qui réfute encore davantage l'idée d'une correspondance totale avec le néo-corporatisme.

¹⁴²⁴ Stéphane Brissy, « L'autorégulation... », *op. cit.*, p. 137 ; 138-139 : « *La revendication par certaines professions du pouvoir de réguler elles-mêmes leur fonctionnement rejoint l'hypothèse du pluralisme juridique qui suppose que l'État ne dispose pas seul du pouvoir d'édicter des règles de droit. (...) Le pouvoir normatif dont disposent certaines professions ne peut être absolu dans l'État de droit tel qu'il a été conçu en France. L'organisation de la vie professionnelle entre dans son champ d'action et conduit à limiter l'autorégulation par les professions à la fois dans leur capacité à créer des normes et dans celle de les faire appliquer. Cette restriction du pouvoir normatif des organisations professionnelles est le signe d'une conception du rôle de l'État qui ne se limite pas à des fonctions régaliennes telles que la sécurité et la justice. L'État étant organisateur des services publics et devenant un État providence se devait d'intervenir dans l'organisation de la vie professionnelle. Les fondements originaux de la théorie de l'État de droit consistant à limiter l'intervention de l'État et basés sur une*

S'il est intéressant de constater qu'effectivement le droit du travail ne correspond pas entièrement au corporatisme d'État, ce phénomène de fermeture des groupes professionnels mérite un intérêt spécifique. En effet, il est au cœur des définitions des deux figures de corporatisme identifiées. Or, cela pose un certain nombre de questionnements sur la nature du droit du travail. Dans le cadre du corporatisme d'État, les particularismes restent contenus dans un système où l'État, notamment par le biais de l'intervention législative, demeure l'autorité centrale. Cependant, dans le cadre du corporatisme social, les particularismes sont présentés comme le symbole d'un bien commun devenu secondaire¹⁴²⁵, ce qui suppose la remise en cause du droit du travail collectiviste¹⁴²⁶. La question de la réalité du corporatisme social en droit du travail est donc cruciale.

confiance dans la capacité de la société à s'autoréguler ont ainsi été remis en question. En cherchant à justifier un rôle accru de l'État dans l'organisation de la vie sociale, la conception d'un État providence impliquait une réduction du champ de l'autorégulation, sans pour autant enlever tout pouvoir aux organisations professionnelles en vue de relier plus concrètement une profession et la société. (...) L'autorégulation par les professions conduit certes à mettre en place un ordre juridique professionnel, mais un ordre juridique intégré à l'ordre étatique. Cette articulation des ordres juridiques professionnels et étatiques souligne que non seulement les règles d'origine professionnelle, déontologiques, mais aussi relatives plus globalement aux conditions de l'activité, sont non seulement applicables, mais aussi qu'elles doivent se conformer aux catégories juridiques de l'ordre étatique et en dépendent dans leur fonctionnement ».

¹⁴²⁵ Norbert Olszak, *Histoire du droit du travail...*, op. cit., p. 122 : « La globalisation des marchés perturbe également les équilibres anciens et les institutions juridiques (...) sont perçues comme des freins à la croissance, voire comme des accélérateurs du déclin. On a besoin de flexibilité et on retrouve l'intérêt de l'individualisme (...) ».

¹⁴²⁶ Stéphane Brissy, « L'autorégulation... », op. cit., p. 137 : « Reconnaître à une communauté professionnelle un certain pouvoir sur l'encadrement juridique de ses activités peut certes procéder d'une quête d'identité, mais celle-ci n'implique pas une indépendance vis-à-vis de l'État. La capacité autorégulatrice d'une profession n'existe que pour assurer au mieux l'insertion de la profession dans la société. L'autorégulation doit ainsi poursuivre, selon moi, une fonction sociétale qui n'est pas différente de celle de toute règle de droit, ce qui peut certes supposer une défense des intérêts des professionnels concernés, mais également une conciliation de ceux-ci avec les intérêts du public visé par son activité et l'intérêt général. L'État n'est pas l'ennemi des corps professionnels et de l'autonomie collective des professions et il doit exister au contraire une cohésion entre l'intervention de l'État et le pouvoir d'autorégulation des professions ».

Titre 2 : Corporatisme social et droit du travail

Au cours de la première partie de cette étude, un phénomène sur lequel un certain nombre d'auteurs appose l'étiquette corporatiste a été mis à jour. La référence au corporatisme interroge puisque les représentations érigent ce phénomène, appelé corporatisme social, en mouvement de remise en cause de l'autorité étatique et du lien collectif. À partir des discours qui y font référence, le corporatisme social a d'abord fait l'objet d'une étude globale. Tous les groupes à vocation sociale, économique ou politique susceptibles d'être aux prises avec ce phénomène ont été examinés. Ensuite, le corporatisme social a fait l'objet d'une étude plus pointue. Il convenait de voir si les groupes de pression initialement identifiés pouvaient faire vivre le droit du travail français. L'objectif de cette double analyse de contenu des discours était de proposer une définition du corporatisme social. Celui-ci peut être vu, dans le cadre spécifique du droit du travail, comme une volonté d'autonomie totale des groupes professionnels. Ceux-ci ambitionnent de protéger et d'augmenter leurs prérogatives socio-économiques et juridiques et d'imposer leurs particularismes au détriment de l'intérêt général. En d'autres termes, l'identité des groupes professionnels se radicalise et se segmente en de multiples intérêts particuliers. Cette tendance à l'individualisation et à la décentralisation est saisie par un certain nombre d'acteurs sociaux. Cela concerne l'entreprise qui, par le biais de l'employeur, tend uniquement vers le progrès économique. Cela concerne également le syndicat, mais aussi le travailleur qui, en fonction de son activité professionnelle ou de sa catégorie sociale, peut chercher à défendre prioritairement ses prérogatives propres. L'intérêt collectif apparaît alors comme instrumentalisé, son importance décroît au profit d'individualismes extrêmement forts.

La réalité du corporatisme social entraînerait des conséquences très lourdes pour le droit du travail. Au-delà d'une « simple » fragilisation du dialogue social, le phénomène interroge surtout sur une possible remise en cause des fondements de la matière. Cela signifierait la fin d'un droit du travail fondé sur le collectivisme et la refonte totale du pluralisme de ses sources. La disparition du lien collectif signerait l'individualisation généralisée du monde du travail : *« C'est ce danger qui est pointé par Monsieur Supiot lorsqu'il écrit qu'« on peut voir dans l'individualisation le risque d'une réduction de la protection de l'individu par le groupe, autrement dit comme facteur d'anomie, de perte d'identité (...). L'individualisation se réduirait à un démantèlement de ces droits enracinés dans le collectif » (...). (...) Ainsi, « toute la*

question de l'individualisation repose sur la manière dont se construit le rapport entre les « objectifs communs » et les « choix et aspirations de chacun ». L'individualisation se situe en effet à la frontière entre « deux mondes en tensions », celui du collectif (...) et celui des individus ». (...). En effet, le phénomène d'individualisation pose le délicat problème de la place désormais faite aux objectifs communs, c'est-à-dire toute cette dimension collective des rapports de travail qui saisit chaque salarié comme membre d'une collectivité dont il partage le destin et les intérêts»¹⁴²⁷. L'effondrement du système pluraliste actuel indiquerait la disparition de la loi comme norme sociale principale¹⁴²⁸.

L'ambition de ce titre est de vérifier une certaine correspondance entre le corporatisme social et le droit du travail selon la doctrine. Au-delà, il s'agit, en reprenant les deux enjeux majeurs qui viennent d'être dessinés, d'évaluer la tendance à la « néo-libéralisation »¹⁴²⁹ et à la délégalisation du droit du travail. Pour ce faire, il conviendra d'abord de proposer une approche prospective. En effet, la définition du corporatisme social sous-entend l'avènement d'un droit du travail néo-libéral. L'enjeu sera de présenter les arguments proposés en faveur d'une telle tendance (Chapitre 1). Ce n'est que comme cela qu'il sera possible de confronter cette vision néo-libérale aux réalités du droit du travail et juger la pertinence de l'idée d'un individualisme généralisé (Chapitre 2).

¹⁴²⁷ Patrice Adam, *L'individualisation...*, *op. cit.*, p. 472 ; 473.

¹⁴²⁸ Anne-Sophie Chambost, « Les illusions... », *op. cit.*, p. 165 : « Alain Supiot (...) rappelle surtout que si le procès du droit associé au renouveau marxiste des années 1960-1970 devient un des axes critiques du discours libéral, la logique n'est évidemment pas la même, du dépérissement du droit à sa délégalisation. (...). La délégalisation, fondée sur la pensée libérale de Hayek, imprègne désormais tellement le discours politique que les critiques peinent aujourd'hui encore à dénoncer les ressorts d'une pensée individualiste qui néglige le social en même temps qu'elle nie la réalité historique du pur libéralisme ».

¹⁴²⁹ Patrice Adam, *L'individualisation...*, *op. cit.*, p. 472 : « Si l'influence néo-libérale est aujourd'hui pour peu de choses dans le phénomène d'individualisation du droit du travail, on ne saurait dire qu'il en sera de même demain. En effet, ce recentrage sur l'individu pourrait éventuellement offrir quelques prises nouvelles aux thèses néo-libérales ».

Chapitre 1 : Les ressorts d'une vision néo-libérale du droit du travail

La définition du corporatisme social sous-entend que les intérêts particuliers outrepassent le bien commun. Considérer que ce phénomène est bien réel revient donc à considérer que le droit du travail n'est plus fondé sur le collectivisme et d'autres éléments du corporatisme d'État. Il convient de voir en quoi un tel mouvement pourrait être caractérisé (Section 1). Il conviendra ensuite de vérifier la correspondance d'un caractère spécifique du corporatisme social avec les données du droit du travail. En effet, le phénomène induit la fragilisation du dialogue social. L'individualisation permettra donc d'éclairer les phénomènes de corporatisme syndical, d'entreprise, professionnel et de métier (Section 2).

Section 1 : La dilution du lien collectif

« *Le dialogue social en France est important en principe, mais figé en pratique* »¹⁴³⁰. Les failles du droit du travail collectif ont été esquissées au cours du précédent titre. D'une part, la conscience professionnelle est une question très sensible au sein des relations professionnelles (Paragraphe 1). D'autre part, un brusque changement de contexte social et économique remettra en cause l'État social et la logique de qualification professionnelle (Paragraphe 2).

Paragraphe 1 : Une autre vision de la participation

L'intérêt collectif doit nécessairement cohabiter avec des intérêts particuliers (A). Dans le cadre des relations professionnelles, cette cohabitation peut parfois être difficile (B).

¹⁴³⁰ *Rapport d'information. Bilan des réformes en matière de dialogue social et de négociation collective*, élaboré par Frédérique Puissat et examiné par la Commission des affaires sociales le 30 juin 2021, p. 1.

A. Les limites de la conscience collective

La reconnaissance professionnelle est de plus en plus une œuvre personnelle (1). La critique du groupe professionnel est, quant à elle, de plus en plus forte (2).

1. L'utopie du bien commun ?

« Ce que nous donne à voir le phénomène d'individualisation du droit du travail, c'est une société où l'individualisme, c'est-à-dire le souci de l'indépendance et de la singularité individuelles, s'affirme comme valeur essentielle. Aujourd'hui plus qu'hier, les hommes et les femmes aspirent à être reconnus en soi et pour soi »¹⁴³¹. Le droit du travail collectif correspond en partie au corporatisme d'État. Celui-ci incite les groupes professionnels modernes à faire de leur conscience collective, basée sur leur statut, leur métier et sur leur solidarité, le ciment d'une fierté partagée. C'est cette identité professionnelle collective qui a présidé à la construction d'une organisation socioprofessionnelle catégorielle et sectorielle. Certains groupes professionnels sont entièrement, et directement, régis par leurs propres règles.

C'était sans compter sur le renouvellement des théories de l'identité professionnelle. Celles-ci vont sensiblement affaiblir l'idée d'autonomie professionnelle. Les études sociologiques autour de l'identité professionnelle ambitionnent d'examiner l'ensemble des relations professionnelles dans l'entreprise et ainsi la place du salarié dans le dialogue social¹⁴³². Les nouvelles théories montrent qu'à partir des années 1970, la prestation fournie devient aussi importante que le niveau de formation dans le processus de reconnaissance professionnelle. Aussi, l'identité professionnelle apparaît comme étant aussi individuelle que collective. Se reconnaître comme professionnel est aussi crucial que d'être reconnu comme professionnel par ses collaborateurs¹⁴³³. L'identité professionnelle est donc mise en avant et examinée de

¹⁴³¹ Patrice Adam, *L'individualisation...*, op. cit., p. 471.

¹⁴³² Renaud Sainsaulieu, *L'identité au travail*, Presses de Sciences Po, 2019, p. 19 : « La scène des rapports de travail habituellement envisagée sous le double angle des rapports fonctionnels de production et des rapports collectifs de lutte sociale, acquérait ainsi une troisième dimension : celle des échanges humains quotidiens de production, où le fonctionnel, l'interpersonnel et le collectif pouvaient, en se mêlant, contribuer à donner une nouvelle signification au monde du travail ».

¹⁴³³ Claude Dubar, Pierre Tripier et Valérie Boussard, *Sociologie...*, op. cit., p. 241-242 : « Or, le recours récurrent aux notions de « métier », « profession », « professionnalisme » et « professionnalisation » est une tendance forte des discours et pratiques du monde du travail. Il manifeste, du point de vue des travailleurs, un désir de

différentes manières : la reconnaissance du fait professionnel se fait sur la base du statut, mais aussi de l'aptitude¹⁴³⁴.

Le passage d'une logique de qualification à une logique de compétence professionnelle ne signifie pas forcément la dissolution du lien collectif. Dans l'entreprise, la compétence vise à reconnaître les performances de l'individu et à reconnaître aussi celui-ci comme élément essentiel pour l'intérêt de la structure¹⁴³⁵. Là où l'exigence de compétitivité vise le progrès économique, l'identité collective peut viser le progrès social. C'est la réunion de ces deux aspects qui fait de l'entreprise le cadre de la recherche du bien commun, d'une vision communautaire des relations de travail¹⁴³⁶. Il s'agit de faire vivre une véritable identité d'entreprise¹⁴³⁷. Canaliser la conscience collective en faisant de l'intérêt collectif un réceptacle des ambitions personnelles, mais aussi un contrepoids à la course à la compétitivité imposée aux entreprises, voilà tout l'enjeu pour le droit du travail. Ce dernier s'est construit sur cet équilibre précaire, dans une perspective collectiviste et sous la menace d'un libéralisme exacerbé. L'individualisme doit être contenu dans certaines sphères du droit du travail et ne pas s'imposer face à l'intérêt collectif. L'objectif est d'éviter les risques de cloisonnements au sein

reconnaissance au travail, mais également la prégnance d'une norme sociale faisant de l'appartenance au métier, dans la tradition de la profession-corps, un fondement du statut et de l'identité ».

¹⁴³⁴ Sylvie Monchatre, « La politique de compétence... », *op. cit.*, p. 473 : « Le niveau de formation prend place aux côtés de l'autonomie, de l'initiative, de la responsabilité, à l'intérieur du désormais célèbre triptyque « savoir », « savoir-faire » et « savoir-être » sur lequel repose la compétence attendue ».

¹⁴³⁵ Renaud Sainsaulieu et Denis Ségrestin, « Vers une théorisation... », *op. cit.*, p. 341 : « Si l'entreprise est un lieu social de rapports individuels et collectifs capable de susciter de nombreuses formes d'identité - par les images de marque, les indices de performance, la lutte pour l'emploi, la technologie de pointe, la renommée locale, mais aussi par la participation, l'expression, la formation, l'élaboration d'autres formes d'organisation... - alors l'entreprise devient en soi un univers social fort précieux pour notre époque ».

¹⁴³⁶ Alain Touraine, « Sur les transformations de la structure du travail dans l'industrie moderne », *Droit Social*, 1952, p. 309 : « L'importance de plus en plus grande des relations humaines dans l'entreprise ressort de ce qui a été dit de la transformation de l'entreprise elle-même, d'un agrégat d'hommes habiles à une nouvelle organisation sociale, cohérente et continue ».

¹⁴³⁷ Florence Osty et Marc Uhalde, *Les mondes sociaux de l'entreprise*, La Découverte, 2007, p. 188 : « Le monde de l'entreprise communauté regroupe des entreprises conjuguant développement économique, cohésion sociale et forte culture entrepreneuriale. Certains y verront sans aucun doute une résurgence du paternalisme ou l'efficacité de la corporate culture, d'autres une forme contemporaine de domination sociale dans le travail. (...) l'entreprise communauté offre le visage d'un univers paradoxal ». Les auteurs de cet ouvrage sont respectivement docteur en sociologie et diplômée de Sciences Po Paris et docteur en sociologie et diplômé de l'École des hautes études en sciences de l'information et de la communication. En présentant « l'entreprise communauté », ils rapprochent celle-ci de certains éléments du corporatisme d'État. L'entreprise doit effectivement faire cohabiter en son sein des membres réunis par des intérêts personnels, sans que ces derniers ne prennent trop de place. Le but est de créer un intérêt collectif basé sur l'épanouissement individuel et professionnel. Ce dernier est réalisé grâce à la prestation de travail, qui participe également au progrès économique. Il faut pour cela lutter contre la « domination sociale » et le « paternalisme », en d'autres termes contre la tendance au corporatisme professionnel et de métier et au corporatisme d'entreprise. Cette vision communautaire des relations de travail est donc fragile. Elle est tiraillée entre les impératifs du progrès économique et ceux du progrès social.

des structures, typiques du corporatisme professionnel ou de métier, ainsi que les risques de la recherche prioritaire du progrès économique, typique du corporatisme d'entreprise¹⁴³⁸.

Néanmoins, l'identité d'entreprise comme socle du droit du travail collectif peut sembler fragile. Poursuivre le bien commun de la structure par le biais de l'activité professionnelle permet d'assurer l'épanouissement personnel, mais également d'assurer la pérennité de l'entreprise. Le contexte social autour des événements de « mai 68 » est favorable à la participation : « (...) il semble que (...) l'occupation en commun des lieux du travail ait été également une occasion exceptionnelle de réflexions et de discussions (...) sur l'organisation générale de la société. (...). Un cadre social a été brisé (...), qui n'organisait pas, ces rencontres entre personnes appartenant à une même institution, pour discuter ensemble de leurs problèmes communs. (...). Il faudra suivre avec attention le développement de toutes ces tentatives pour introduire, à différents niveaux, dans l'entreprise et dans la profession, des organismes de concertation (...) »¹⁴³⁹. Le contexte juridique l'est tout autant¹⁴⁴⁰.

Mais les espoirs seront de courte durée. Les années 1970 seront celles d'un profond bouleversement politique et économique qui aura de profondes conséquences sociales. L'individualisme, dans un renouveau libéral, est de plus en plus marqué dans les entreprises¹⁴⁴¹. Cela a pour effet de faire dévier l'identité professionnelle vers la valorisation de l'individu¹⁴⁴².

¹⁴³⁸ Emmanuel Picavet, « Réflexions sur le transhumanisme : entre amélioration individuelle et défi pour le progrès collectif », *Diogène*, 2018, p. 192 : « On ne peut se dissimuler le lien qui s'est créé entre l'oubli du lien entre progrès et critique d'une part et, d'autre part, la diffusion et la popularité des idéologies individualistes radicales dans les pays occidentaux, depuis les années 1980 surtout, en réponse à des initiatives politiques bien repérables (en provenance des milieux microsociaux et souvent sectaires de l'ultra-libéralisme économique faisant fi de la démocratie sociale) ».

¹⁴³⁹ Jean Savatier, « La « Révolution » de mai et le droit du travail », *Droit Social*, 1968, p. 439 ; 445.

¹⁴⁴⁰ Francis Saramito, « L'évolution du droit du travail à la suite du mouvement revendicatif de mai-juin 1968 », *Le Droit Ouvrier*, 1969, p. 89 : « (...) on ne peut donc nier que les revendications « alimentaires » (...) ont entraîné à l'issue des grèves de mai-juin 1968, une modification appréciable de notre Droit du Travail, et cela essentiellement sous son aspect conventionnel ».

¹⁴⁴¹ Jérôme Pélisse, « Une grève froide inversée ? Éléments sur les mutations des relations professionnelles dans l'entreprise en France (1968-2018) », *Négociations*, 2019, p. 66 : « Pour autant, les directions d'entreprise ne sont pas sans moyens, initiant (...) des « contre-offensives » cherchant à « reconquérir les règles » par « la restauration du pouvoir discrétionnaire », notamment celui que peut exercer l'encadrement direct des travailleurs. Cette stratégie de « dé-réglementation » vise à supprimer l'automatisme des règles, décentraliser de manière personnalisée les décisions et restaurer des relations de donnant-donnant au profit de la partie économiquement dominante ».

¹⁴⁴² Wendy Brown, « Néo-libéralisme et fin de la démocratie », *Vacarme*, 2004, p. 88 : « (...) le néo-libéralisme façonne normativement les individus comme des acteurs entrepreneurs, et s'adresse à eux comme tels, dans tous les domaines de la vie. Il représente les individus comme des créatures rationnelles et calculatrices, dont le degré d'autonomie morale dépend de leur capacité à « prendre soin » d'eux-mêmes, de leur aptitude à subvenir à leurs besoins et à servir leurs ambitions ». L'auteure est enseignante en science politique à l'Université de Berkeley. Elle rend compte avec justesse du risque que représente le renouveau du libéralisme économique. Celui-ci cautionne la défense acharnée d'intérêts purement particuliers.

Pour le droit du travail, la logique de compétence appropriée par le seul individu¹⁴⁴³ interroge les perspectives d'évolution de la négociation collective¹⁴⁴⁴. L'identité d'entreprise en tant que « communauté » est loin d'être la seule référence identitaire pour les travailleurs. Les positions de ces derniers dans les structures professionnelles sont effectivement largement tributaires des différents courants qui traversent le droit du travail. La défiance réciproque influence l'identité professionnelle. Celle-ci peut être segmentée. Des études sociologiques sur le sujet furent basées sur le ressenti de salariés. Celui-ci était fonction de leur vision de l'activité professionnelle et de la structure dans laquelle ils évoluaient, mais également de la construction de leurs compétences et de leurs perspectives d'évolution¹⁴⁴⁵. Il prenait corps sur les procédures de formation, de mobilité professionnelle qui étaient proposées¹⁴⁴⁶.

Il existerait ainsi une « *identité hors-travail* », avec en réalité l'absence d'identité professionnelle tant l'activité est réalisée dans l'unique but d'enrichissement financier¹⁴⁴⁷. « *L'identité de classe* » fait du métier ou de la catégorie un outil pour susciter une fierté collective devant légitimer la lutte pour la sauvegarde de prérogatives. Elle est très sensible chez les ouvriers, notamment spécialisés¹⁴⁴⁸. « *L'identité de réseau* » valorise le travail

¹⁴⁴³ Sylvie Monchatre, « La politique de compétence... », *op. cit.*, p. 473 : « *Au nom de la mondialisation de la compétition économique, de la fin du plein emploi et d'une mutation du travail, il promet une responsabilisation accrue des salariés dans le travail mais également face à l'emploi. En cherchant à faire sortir les salariés de la gangue de leur poste de travail, il contribue à élargir leur espace de mobilité, dans et en dehors de l'entreprise. À ce titre, il atteste d'un nouveau compromis salarial en termes de « performance collective contre employabilité », et se prête à une individualisation accrue de la gestion des salariés* ».

¹⁴⁴⁴ *Ibid.*, p. 472 : « (...) le compromis fordiste avait permis d'instaurer un échange salarial en termes de subordination contre sécurité de l'emploi en ouvrant un accès à la carrière. Il a fait place à des régulations renouvelées, visant une plus grande flexibilité du travail et le développement des compétences comme garant de « l'employabilité ». Ces régulations (...) s'inscrivent dans une décentralisation de la négociation collective et une recomposition des rôles respectifs des entreprises, des branches, mais également de l'État ».

¹⁴⁴⁵ Claude Dubar, Pierre Tripier et Valérie Boussard, *Sociologie...*, *op. cit.*, p. 307 : « *Une enquête collective (...) à la fin des années 1980, met en évidence que ce nouveau contexte transforme le rapport au travail et les modalités d'identification de soi des salariés qui se jouent désormais dans la transaction entre l'individu et l'organisation* ».

¹⁴⁴⁶ Sylvie Monchatre, « La politique de compétence... », *op. cit.*, p. 473. L'auteure, professeure à l'Université Lyon II, utilise le terme de « *mobilité* » pour expliquer la logique de compétence. Le travailleur, en ayant en tête qu'il cherche avant tout à assurer son destin professionnel, dispose de toute la liberté pour ce faire. Il est tentant de faire un parallèle avec l'appel à la mobilité qui émane souvent des références doctrinales au corporatisme. Foyers d'immobilisme, les corporatismes devaient cesser, cela a été dit, avec des incitations toujours plus fortes à la mobilité, à la liberté d'exercer l'activité souhaitée. Ainsi, n'est-il pas judicieux de penser que cet affaiblissement de la conscience collective face à la conscience individuelle est effectivement aussi celui du corporatisme d'État, du marché fermé, face à la logique concurrentielle ?

¹⁴⁴⁷ Florence Osty et Marc Uhalde, *Les mondes sociaux...*, *op. cit.*, p. 95 : « *L'identité « hors travail » était celle d'une population d'ouvriers spécialisés, d'immigrés, ou de jeunes employés, occupant des postes non qualifiés. En retrait pour cause d'absence de ressources stratégiques, mais aussi d'investissement externe (famille, pays d'origine), ils vivaient le travail comme une nécessité économique* ».

¹⁴⁴⁸ *Ibid.* : « *L'identité de « classe » concernait plus particulièrement des ouvriers spécialisés ou des employés plus anciens, qui avaient acquis par la lutte collective les moyens de se faire entendre comme classe sociale et*

collaboratif entre différents individus du groupe professionnel. Il s'agit là d'une entente de circonstances, ne faisant pas de la structure un élément essentiel¹⁴⁴⁹. « *L'identité promotionnelle* » définit la vision du travail et de l'entreprise, pour certains ouvriers spécialisés, agents de maîtrise et cadres, comme un tremplin vers une réussite sociale programmée et assumée¹⁴⁵⁰. Enfin, « *l'identité de métier* » est très présente chez les ouvriers et les cadres et fait de l'appellation de métier un critère à part entière dans la manière de se définir. Le métier est indissociable de la vie de l'individu, indépendamment de là où il travaille¹⁴⁵¹. Cela relègue encore un peu plus l'importance de l'entreprise en tant que telle.

Dans ces conditions, l'individu, qu'il soit influencé par une conscience sectorielle, catégorielle ou de classe, est souvent contraint, par des motifs économiques impérieux, de faire primer ses propres intérêts. De ce fait, l'identité collective peut être un leurre et l'entreprise peine à s'imposer comme la structure de référence.

Ce mouvement tendant vers l'individualisme touche de plein fouet les groupes professionnels.

d'améliorer leurs conditions statutaires. Les valeurs de camaraderie, de solidarité et d'unité constituaient les fondements du groupe social, sans lequel l'individu ne pouvait exister durablement ».

¹⁴⁴⁹ Claude Dubar, Pierre Tripier et Valérie Boussard, *Sociologie...*, *op. cit.*, p. 309 : « (...) le travail actuel n'a de sens que s'il est connecté à la réalisation d'un projet, composante de la réalisation de soi impliquant la coopération avec les membres d'un « réseau » qui constitue, in fine, l'espace d'identification ».

¹⁴⁵⁰ Florence Osty et Marc Uhalde, *Les mondes sociaux...*, *op. cit.*, p. 95 : « *L'identité « promotionnelle » renvoyait à une logique plus individuelle tournée vers l'ascension sociale comme mode d'implication au travail. Elle caractérisait les nouveaux ouvriers professionnels, les techniciens et les cadres mobiles en quête d'un statut social valorisant ».*

¹⁴⁵¹ *Ibid.* : « *Enfin, l'identité de « métier », portée par les ouvriers professionnels et les cadres était significative d'une expérience identitaire intense par l'activité de travail et les relations qu'elle promet. L'entreprise apparaissait alors comme une véritable institution secondaire (...) ».*

2. Le renouveau de la critique des groupes professionnels

Qu'ils soient assimilés à des communautés morales ou à des créations sociales additionnant les intérêts collectifs contradictoires¹⁴⁵², les groupes professionnels font partie intégrante du système de l'État social. Les années 1960 marquent pourtant un tournant dans l'appréciation des groupes professionnels. Certaines théories sociales, notamment la théorie marxiste, vont être remises au goût du jour. Elles symbolisent un mouvement de pensées très critique envers les groupes professionnels. Ces derniers feraient revivre un modèle corporatif initial suranné et dangereux. Le groupe professionnel n'est guidé que par l'ambition d'utiliser sa force collective pour défendre son intérêt économique¹⁴⁵³. Dans cette optique, la règle professionnelle est effectivement un vecteur d'identité. Mais il s'agit de faire naître un sentiment d'appartenance qui n'a rien de solennel ou de moral. Le cadre statutaire ou réglementaire fixe les modalités d'un monopole validé par l'État. Le groupe professionnel est un héritage social de la corporation : son intérêt collectif est prioritaire, voilà pourquoi le terme de « *fermeture* » est utilisé. Les utilisations négatives du vocable corporatiste prennent ici tout leur sens. Le groupe professionnel, dans une perspective néo-marxiste, est l'instrument du capitalisme¹⁴⁵⁴. Dans une perspective « *néo-weébérienne* », le groupe professionnel est l'instrument de l'interventionnisme étatique¹⁴⁵⁵.

L'État social met en relief l'action de groupes professionnels fermés dont la régulation tend à sécuriser l'exercice de l'activité. Cela passe par des règles spécifiques d'accès et de

¹⁴⁵² Claude Dubar, Pierre Tripiet et Valérie Boussard, *Sociologie...*, op. cit., p. 328 : « Les nouvelles théories élaborées dans les années 1970 et 1980 (...) font des professions des marchés fermés du travail tentant de monopoliser un segment d'activité et de légitimer ce monopole par des stratégies multiples. Elles se réfèrent souvent au modèle libéral (...). Elles tiennent compte de la tension entre ce modèle qui s'étend et d'autres (corporatif, collégial) qui résistent ».

¹⁴⁵³ Denis Ségrestin, *Le phénomène...*, op. cit., p. 101 : « Dans certains cas, la dérégulation a été assez grave pour mettre la corporation en danger, soit que les groupes professionnels concernés aient plus ou moins perdu le contact avec les mécanismes réels de régulation et ne cherchent plus qu'à assurer leur salut de communauté sociale (...) ».

¹⁴⁵⁴ Alain Supiot, *Critique du droit du travail...*, op. cit., p. 201 : « Ainsi donc les lois sociales sont le produit des luttes ouvrières et doivent être défendues à ce titre, mais elles n'en font pas moins partie intégrante de la légalité bourgeoise et devront donc disparaître avec elle ».

¹⁴⁵⁵ *Ibid.*, p. 214-215 : « Max Weber oppose ainsi le « droit objectif » (...) au « gouvernement » ou à « l'administration ». (...) l'origine de toute « administration » se trouve dans le pouvoir domestique tandis que le « droit objectif » trouve sa source dans l'arbitrage entre tribus. (...) Normalité et légalité se présentent ainsi comme deux types de références qui tout à la fois s'opposent et se combinent dans un même ordre social. (...) La légalité procède d'une coupure des règles de droit avec les autres règles sociales ».

formation au métier¹⁴⁵⁶. Ainsi, le groupe professionnel fermé se targue de promouvoir une forme de solidarité et d'excellence¹⁴⁵⁷. Néanmoins, ce mode de régulation entre de plus en plus en crise, tant la formation est utilisée par certains membres, notamment les plus jeunes, pour acquérir un savoir-faire et le pratiquer dans d'autres environnements. En effet, cette régulation professionnelle est rigide. Outre des règles d'accès au métier et de formation, le groupe professionnel fermé peut prévoir des règles de rémunération et d'évolution conditionnées par l'ancienneté¹⁴⁵⁸. Une perspective inconcevable à l'heure où la concurrence et un marché du travail en pleine mutation forcent les individus à être réactifs et souples. Ainsi, même si le groupe professionnel crée de la solidarité et de la coopération, le modèle peut s'effriter à cause de la force d'intérêts individuels¹⁴⁵⁹. De ce fait, la logique professionnelle cède de plus en plus de terrain à la logique de marché. Le collectif faiblit progressivement en faveur de l'individualisme, au sein même des groupes professionnels les plus ancrés dans le corporatisme d'État.

La batellerie fournit un exemple de groupe professionnel fermé en proie à l'individualisme. L'Office des voies navigables est une structure publique chargée d'organiser l'attribution des marchandises aux bateliers et de veiller sur les canaux. La création de cet Office date de 1936 et s'inscrit dans la volonté des professionnels de sécuriser l'exercice du métier, exercice jusqu'alors libre. En effet, les canaux sont très fréquentés grâce à l'essor du rail depuis

¹⁴⁵⁶ Thomas Le Bianic, « La division spatiale des professions... », *op. cit.*, p. 43 : « Il en résulte une situation paradoxale : le pouvoir et l'autonomie des professions se combinent en France (...) à une position d'étroite dépendance vis-à-vis de l'État. (...) dans le modèle de la réglementation bureaucratique (...) adopté par la France au XIX^e siècle, c'est l'État qui choisit les personnes qualifiées leur accorde le droit d'exercice et punit les concurrents non autorisés. Dans ce second groupe de pays, le prestige du modèle du fonctionnaire d'élite est si fort qu'il a exercé une influence, y compris sur les professions libérales classiques ou dans l'entreprise privée ».

¹⁴⁵⁷ Catherine Paradeise, « Rhétorique professionnelle et expertise », *Sociologie du Travail*, 1985, p. 31 : « La fermeture des marchés du travail permet aux travailleurs concernés de limiter la concurrence pour l'accès aux postes de travail, et donc d'accroître la valeur d'échange de leur travail. (...) Pour y parvenir, les candidats à la professionnalisation tentent de faire valoir trois types d'arguments interdépendants : ils possèdent un savoir spécifique ; ce savoir permet de satisfaire un besoin : ce savoir doit être contrôlé pour qu'il en soit fait bon usage ».

¹⁴⁵⁸ Claude Dubar, Pierre Tripiet et Valérie Boussard, *Sociologie...*, *op. cit.*, p. 226 : « (...) la règle de l'ancienneté (...) décourage donc les plus impatientes qui savent négocier avantageusement leur titre sur le marché externe. Ainsi, une population disposée par son origine à la loyauté (...) cède progressivement la place à une population nouvelle pour qui le changement des « super-règles » constitue un système d'opportunités (...) ».

¹⁴⁵⁹ Denis Ségrestin, *Le phénomène...*, *op. cit.*, p. 78 : « Les années soixante sont marquées par la course à la productivité et à la modernisation (...) et avant le tournant libéral des années soixante-dix, avec l'apparition de l'esprit commercial dans l'entreprise, la réduction des effectifs et la refonte des qualifications. (...) Que deviennent les systèmes professionnels dans ce contexte ? La réponse semble aller de soi : ils sont en crise, menacés dans leur essence même ».

la fin du XIX^e siècle¹⁴⁶⁰. Le secteur de la batellerie est caractérisé par une formation de type héréditaire et sa propension à durer dans le temps malgré une crise profonde. L'hérédité n'est pourtant plus la raison d'être de la poursuite de l'activité sur les canaux. Le secteur s'ouvre progressivement et les institutions familiales sont transformées en groupements d'intérêt économique¹⁴⁶¹.

Ainsi, le groupe professionnel véhicule, paradoxalement, une identité professionnelle individuelle. Le collectif est au service d'intérêts particuliers. L'idée de bien commun est donc totalement renversée¹⁴⁶².

Cette mutation est perceptible dans le comportement des acteurs sociaux eux-mêmes.

B. Les conséquences sur le comportement des acteurs sociaux

La dilution du lien collectif peut se ressentir dans les rapports de travail (1), mais également, à titre d'exemple, dans l'action syndicale (2).

¹⁴⁶⁰ Stéphane Carré, « La réglementation... », *op. cit.*, p. 821 : « Longtemps, les caractéristiques propres à chaque cours d'eau ont d'ailleurs conditionné des modes d'exploitation purement locaux et il va falloir deux progrès techniques essentiels, la construction des premiers canaux de jonction au XVII^e siècle et l'apaisement des rivières grâce à la mise en œuvre de barrages mobiles au milieu du XIX^e siècle, pour que les bateliers élargissent progressivement leur ère d'activité. Dès lors, l'ampleur nouvelle des déplacements allait en faire des nomades et non plus, comme souvent auparavant, des mariniers-paysans ou négociants, attachés en réalité à un terroir ».

¹⁴⁶¹ *Ibid.*, p. 824 : « Le décret n° 83-1111 du 19-12-1983 distingue entre les navigants travaillant dans la flotte classique et ceux qui sont employés dans le secteur de la flotte poussée ou exploitée en continu. Cette séparation, qui s'appuie sur des critères composites, renvoie en fait à la distinction entre la batellerie artisanale, où les salariés et leur famille sont logés à bord, et les armements industriels exploitant en permanence des bateaux grâce à la relève des équipages ».

¹⁴⁶² Denis Ségrestin, *Le phénomène...*, *op. cit.*, p. 81 : « D'où le diagnostic de désagrégation : l'agent devenu acteur s'est mis à vouloir refaire le système autour de lui, ne réussissant en réalité qu'à compromettre son équilibre et ses chances de survie ».

1. Le rôle ambigu de l'entreprise

La remise en cause du lien collectif prend notamment les traits d'une attaque contre des principes qui ne seraient que des privilèges, des monopoles économiquement dangereux¹⁴⁶³. Au sein des structures, cela peut déboucher sur un sentiment de défiance, voire sur des mouvements de contestation sociale. En effet, les entreprises sont le théâtre de l'amalgame de différents courants de pensée et de différents intérêts. Tous sont susceptibles de se radicaliser en raison de réalités historiques, mais également socio-économiques¹⁴⁶⁴. Les groupes professionnels fermés sont, en interne, susceptibles d'être structurés en différents groupements fondés sur l'origine, la religion ou le sexe. Cela renforce ainsi les cloisonnements sociaux, notamment par classe, préexistants¹⁴⁶⁵. Ces distinctions créent des situations discriminantes¹⁴⁶⁶. Ainsi, selon certaines théories, la conscience collective est dangereuse. Le groupe professionnel dévalorise le progrès économique puisqu'il fait la promotion de règles rigides d'accès au métier et d'évolution. Ce manque de souplesse entrave la concurrence¹⁴⁶⁷ et fige le groupe professionnel dans des situations de défiance réciproque.

Les défenseurs de l'autonomie professionnelle estiment, quant à eux, que la qualité du travail des individus formant le groupe professionnel est la principale raison justifiant le maintien du système. La qualification et la déontologie professionnelle constituent le

¹⁴⁶³ *Ibid.*, p. 85 : « Sur ces bases, la crise économique des années soixante-dix tendrait à être considérée comme une donnée propice à accélérer les évolutions en question : d'un côté, elle favoriserait l'exacerbation des dysfonctions corporatistes (tendance au retrait des acteurs sur eux-mêmes et sur les avantages acquis) (...) ».

¹⁴⁶⁴ Jean Kaspar, « Radicalisation des conflits sociaux », *Revue Projet*, 2010, p. 18 : « Dans l'entreprise s'affrontent des logiques multiples (financières, économiques, techniques, juridiques, sociales, individuelles, collectives, commerciales). Elle est un lieu de tensions, de conflits potentiels. Des régulations sont indispensables pour trouver le meilleur point d'équilibre permettant d'assurer son développement et sa pérennité. C'est l'enjeu du dialogue social dans l'entreprise. (...). Le monde patronal a toujours eu du mal à accepter la légitimité du syndicalisme à intervenir sur les décisions clés de l'entreprise - un syndicalisme il est vrai longtemps ancré dans des stratégies fondées sur la seule notion de rapport de forces. Par ailleurs, l'émiettement syndical se traduit par une concurrence qui ne favorise pas la recherche des indispensables coopérations. D'où le poids déterminant du rôle de l'État dans la production des garanties sociales et la faiblesse d'une culture de la négociation, encore à construire ou à consolider ».

¹⁴⁶⁵ Claude Dubar, Pierre Tripier et Valérie Boussard, *Sociologie...*, *op. cit.*, p. 240 : « Ces découpages organisent la fermeture relative de marchés internes du travail en fonction de critères qui ne relèvent pourtant pas de caractéristiques professionnelles ».

¹⁴⁶⁶ *Ibid.*, p. 269 : « Les professions sont à la fois des espaces de production de segmentation et de différenciation sociale, pour ne pas dire de domination. Cependant cette (re)production est tout à la fois légitimée et invisibilisée par le fait professionnel lui-même : la définition du professionnalisme, revendiquée comme neutre, est l'opérateur de cette construction des inégalités ».

¹⁴⁶⁷ *Ibid.*, p. 273 : « Par ailleurs, l'absence de concurrence diminuant la nécessité de l'innovation et du progrès technique, l'offre de service correspond plus aux intérêts des producteurs qu'à ceux des clients ».

fondement du groupe¹⁴⁶⁸. Elles mettent en relief l'activité professionnelle et le groupe est reconnu par et pour cela. L'indépendance de ce dernier est donc fonction de cette qualité bénéficiant à ceux qui y font appel¹⁴⁶⁹. Détruire le corporatisme d'État ce serait donc valoriser une tendance à l'uniformisation et à la standardisation¹⁴⁷⁰.

Les événements de mai 68 accélèrent le besoin de participation, dans un sens général, des acteurs sociaux¹⁴⁷¹. Or, la qualification ne semble pas concorder avec le dessein de citoyenneté sociale. Le travailleur s'émancipe et fait valoir ses compétences personnelles ainsi que sa capacité à exercer son métier. L'essor de l'entreprise fragilise logiquement l'importance de la qualification¹⁴⁷². Cela d'autant plus que l'exigence de résultats économiques nécessite une certaine flexibilité dans l'organisation du travail. Le recul de la qualification symbolise-t-il donc le recul de la branche et de l'État, celui du collectif face à l'individuel, avec tous les enjeux que cela implique : *« L'individualisation des droits a tout d'abord permis au salarié d'opposer son intérêt individuel à l'intérêt collectif, dont la négociation collective doit cristalliser la manifestation. Un glissement s'est ainsi opéré du contrôle du pouvoir patronal vers celui de l'autonomie collective. Ces confrontations entre intérêt individuel et intérêt collectif sont loin d'être anecdotiques. Elles remettent en question l'une des interprétations essentielles des caractéristiques du droit du travail, à savoir l'invention du collectif. Le déséquilibre entre les parties au niveau individuel, qui justifie le déploiement de la protection du droit du travail et de son ordre public, trouve un remède dans le collectif. La négociation collective est ainsi*

¹⁴⁶⁸ Jean-Paul Barrière et Hervé Leuwers, « Introduction », in Jean-Paul Barrière et Hervé Leuwers (dir.), *La construction des professions juridiques et médicales. Europe occidentale XVIII^e-XX^e siècle*, Presses universitaires du Septentrion, 2020, p. 9-15, p. 11 : « *Avocats, juges, notaires ou médecins s'appuient certes sur des références savantes, mais fondent aussi leur travail sur la maîtrise du langage, sur l'articulation entre expressions savantes et formulations intelligibles par leur auditeur (...)* ».

¹⁴⁶⁹ Jean-Daniel Reynaud, « Qualification... », *op. cit.*, p. 95 : « (...) *la qualification peut être plus que cela : l'affirmation d'un acteur collectif. (...). Ce qui se transmet avec le métier, ce ne sont pas seulement des savoirs et de savoir-faire, ce sont aussi des convictions, des obligations, des représentations communes, des règles. Ou, si l'on préfère, en termes durkheimiens : un foyer d'unité sociale, une conscience collective. (...)* ».

¹⁴⁷⁰ Denis Ségrestin, *Le phénomène...*, *op. cit.*, p. 11 : « (...) *la communauté de métier constitue pour ses membres une ressource (...). (...). Communauté de référence nécessaire à la formation de la conscience individuelle et collective, elle est en fait, par extension, une donnée positive du système social, donnée que le mouvement ouvrier lui-même s'est de tout temps concilié pour promouvoir l'action et le changement* ».

¹⁴⁷¹ Jean Savatier, « La « Révolution »... », *op. cit.*, p. 445 : « *C'est l'imagination et la persévérance pour mettre en place et faire fonctionner de telles institutions qui peuvent redonner à tous les travailleurs le sentiment de participer à l'entreprise. La participation ne se décrète pas ; elle se vit* ».

¹⁴⁷² Claude Dubar, Pierre Tripier et Valérie Boussard, *Sociologie...*, *op. cit.*, p. 304 : « *C'était une règle d'équivalence permettant au travail de s'effectuer dans des conditions satisfaisantes et à la rémunération d'être acceptée par les employeurs et les syndicats ayant négocié les conventions collectives de chaque branche professionnelle* ».

présentée comme rétablissant, au niveau collectif, une égalité absente au sein de la relation individuelle de travail »¹⁴⁷³ ?

Il convient d'approfondir l'étude de la fragilité de la conscience collective en s'intéressant spécifiquement au rôle des syndicats.

2. Individualisme et syndicalisme

L'amalgame de courants théoriques contradictoires qui nourrissent le droit du travail, qu'ils soient agonistiques, collectivistes ou individualistes, coïncide avec une dissension nette entre les intérêts des différents acteurs du monde du travail. Cet état de fait déjà sensible dans les années 1960 va se confirmer avec les problèmes de chômage que la France va connaître et la politisation, la syndicalisation des acteurs, notamment universitaires¹⁴⁷⁴. Le mouvement social devient une réponse crédible à l'inertie d'un droit du travail mené par un courant majoritairement réformiste¹⁴⁷⁵. Les acteurs du monde du travail militent pour l'obtention de droits individuels nouveaux, protecteurs de la personne du salarié¹⁴⁷⁶. Chacun de ces acteurs prend sa part dans l'évolution du droit du travail, où les différents intérêts ne cessent de s'opposer. Les nouvelles lectures libérales et marxistes opposent la logique professionnelle et la logique de marché¹⁴⁷⁷. Le marché fermé doit s'effacer au profit d'une nouvelle perspective libérale de modernisation des circuits économiques. Il est indéniable que les groupes professionnels ont été bouleversés par ce renouveau libéral. Il a notamment contribué à créer des scissions au sein de ces groupes selon les différences de prérogatives entre les individus. Cela veut dire que la situation de chaque travailleur est véritablement fonction de sa

¹⁴⁷³ Jérôme Porta, « Le droit du travail en changement. Essai d'interprétations », *Travail et Emploi*, 2019, p. 104.

¹⁴⁷⁴ Laurent Willemez, *Le travail...*, *op. cit.*, p. 169 : « Cette normalisation disciplinaire s'entend de deux manières : d'une part, au fur et à mesure que le droit du travail se constitue, sa spécificité politique, gagnée dans les années 1970, s'affaiblit et, conformément à l'évolution d'un air du temps de plus en plus néo-libéral, il se voit diffracté dans l'ensemble des positions politiques possibles. (...). D'autre part (...) ses agents participent de plus en plus à des entreprises extra-académiques visant à accroître la légitimité exogène de leurs savoirs et, pour ce faire, à transformer les savoirs savants qu'ils ont construits en savoirs d'expertise monnayables (...) ».

¹⁴⁷⁵ *Ibid.*, p. 98 : « Bien au contraire, le début des années 1970 est marqué, au moins pour ce qui concerne le monde du travail, par des formes variées, mais très présentes « d'insubordination ouvrière » (...) ».

¹⁴⁷⁶ *Ibid.* : « C'est sans doute cette conjoncture de pressions sur le pouvoir politique (...) qui conduit à un certain nombre de réformes (...) ».

¹⁴⁷⁷ Claude Dubar, Pierre Tripiet et Valérie Boussard, *Sociologie...*, *op. cit.*, p. 273 : « (...) ces arguments, issus de l'économie la plus orthodoxe, rejoignent les analyses néo-marxistes des professions, qui voient dans ces dernières le résultat de stratégies, appuyées sur une idéologie, pour obtenir statut et revenus privilégiés, accentuant ainsi les inégalités sociales ».

spécialité¹⁴⁷⁸. Il y a une véritable tendance à l'individualisation : « *Il nous semble ici que le mot individu peut désigner un être humain, différent à certains égards de tous les autres – unique – , qui a une existence propre, séparée, singulière ; l'individu ne se fond, ni ne se confond, dans aucun collectif. Cela ne signifie pas qu'il ne puisse jamais faire partie d'un groupe, mais seulement qu'il ne s'y réduit pas* »¹⁴⁷⁹.

La légitimité professionnelle est critiquée¹⁴⁸⁰. Cela pousse les acteurs sociaux, notamment certains syndicats, à privilégier l'action revendicative. Le phénomène d'institutionnalisation syndicale s'amplifie dans les années 1970 à la faveur de la crise mondiale¹⁴⁸¹. Certains secteurs, notamment la sidérurgie, vont être menacés par l'individualisme. Le nombre de repères diminue pour les travailleurs. Ceux-ci voient le lien de subordination avec l'employeur devenir un lien de plus en plus exclusif¹⁴⁸². Les liens entre les

¹⁴⁷⁸ *Ibid.*, p. 311 : « *C'est (...) la mobilité externe (...) la construction de réseaux permettant la réalisation de soi, via le maintien et l'accroissement de son employabilité. Il s'agit non seulement de développer ses compétences, mais de réaliser toutes ses potentialités en se gérant soi-même (...) en faisant de son identité personnelle une entreprise de soi. (...). Les reconversions d'entreprise exigent désormais, pour demeurer compétent et employable selon ce nouvel esprit, des conversions à cette identité individualiste de réseau (...)* ».

¹⁴⁷⁹ Patrice Adam, *L'individualisation...*, *op. cit.*, p. 31.

¹⁴⁸⁰ Claude Dubar, Pierre Tripier et Valérie Boussard, *Sociologie...*, *op. cit.*, p. 315-316 : « *C'est dire à quel point la question de la reconnaissance de soi est au cœur (...) d'une crise d'identité liée à la tension entre deux pôles, celui de la vocation (professionnalité) et celui de la profession (professionnalisme)* ».

¹⁴⁸¹ Jacques Capdevielle, « *Crise du syndicalisme, crise de la classe ouvrière ou crise du salariat ?* », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 1987, p. 33 : « *Contrairement à l'ancien syndicalisme de métier, dont l'efficacité reposait sur le savoir-faire concret et individuel des compagnons, l'efficacité reposera ici sur l'aptitude de l'ensemble des travailleurs d'un service - toutes qualifications ou spécialités confondues – à coopérer entre eux dans un travail abstrait et collectif de modification des programmes et de surveillance. La capacité de ces collectifs à peser sur le capital dépendra aussi de leur aptitude à élargir leurs revendications et à populariser leur action auprès de l'ensemble des travailleurs qui risquent d'être mis au chômage technique* ».

¹⁴⁸² Claude Dubar, Pierre Tripier et Valérie Boussard, *Sociologie...*, *op. cit.*, p. 321-322 : « *(...) les sociétés modernes sont passées de la domination traditionnelle et charismatique liée à la socialisation communautaire à la domination légale-rationnelle caractéristique de la socialisation sociétaire. Mais ce processus de rationalisation n'a pas éliminé la face communautaire et collective du social qui résiste et se combine diversement à son côté sociétaire et individualisé. (...). Ainsi, ce qui a découlé, en France, de cette première modernité unissant philosophie des Lumières, Révolution française et révolution industrielle n'a pas aboli les régulations professionnelles ni les groupements corporatifs. (...) l'État (...) tout au long du XIX^e siècle et de la première moitié du XX^e siècle, a mis en place un ensemble de dispositifs, de législations, d'institutions et de règles encadrant la vie professionnelle, de façon différenciée. Les groupes professionnels se sont certes individualisés, mais en conservant des formes de structuration sociale, de réglementation étatique et de régulation conjointe entre logique de contrôle des directions et logiques d'autonomie des salariés. Cela permettait d'en faire, via les syndicats, notamment, des acteurs collectifs de la vie de travail. (...). Ce qui se passe, à partir des années 1980 en France, change en profondeur la donne précédente. On peut reprendre la distinction (...) entre l'individualisation caractéristique de la première modernité (individu abstrait, acteur rationnel et citoyen anonyme) et l'individualisation qui caractérise la nouvelle modernité dans laquelle entre l'humanité, sur fond de crise, après la fin des Trente Glorieuses. Elle concerne l'individu singulier, la personne concrète et son désir d'épanouissement et de reconnaissance personnels. (...). Dans le champ professionnel, il ne s'agit plus seulement d'un simple épisode d'un processus de rationalisation fondé sur un compromis social entre l'État, les employeurs et les syndicats. Il s'agit d'une offensive managériale (...) néolibérale (...), destinée à démanteler des pans entiers de l'économie industrielle, à déstructurer les bases de la culture ouvrière et à tenter de transformer les rapports collectifs et*

différents acteurs du droit du travail se politisent encore un peu plus et émerge alors un syndicalisme militant très marqué. Le droit devient le bras armé de la défense prioritaire des intérêts des salariés¹⁴⁸³.

Bien sûr, cette radicalisation idéologique est diversement appréciée au sein des organisations. La CFDT utilise justement ce phénomène d'institutionnalisation pour s'en distinguer et proposer un syndicalisme de compromis¹⁴⁸⁴. L'idée de classe sociale doit s'inscrire dans une défense des intérêts collectifs, mais aussi dans une défense de l'intérêt général et des grands principes du droit syndical. C'est le cœur du « *conflit des logiques* » proposé par Jean-Paul Murcier¹⁴⁸⁵. Car dans le même temps, la CGT propose une ligne idéologique basée sur la défense des intérêts des ouvriers¹⁴⁸⁶. Certes, les deux syndicats axent leur rapport au droit dans le sens d'une aide pratique aux militants. C'est le cas pour la CFDT avec la revue *Action Juridique*, censée se placer sur le même terrain que *Le Droit Ouvrier* ou la *Revue Pratique de Droit Social*¹⁴⁸⁷. Mais si la contribution de la CGT au droit du travail est effectivement de plus en plus dense¹⁴⁸⁸, elle est également de plus en plus politisée. L'organisation préconise une défense directe et d'occupation. Le localisme rejoint la logique agonistique perpétuée dans une perspective marxiste. Le droit doit servir une lutte des classes, devant elle-même déboucher sur la domination du salariat. Une lecture qui apparaît comme étant largement anachronique

conflictuels de travail en relations individualisées, purement contractuelles. (...) De ce fait, si la dualité du fait professionnel demeure (l'individu ne remplace pas le collectif), elle a changé de forme. (...) la forme identitaire dominante devient individualisée ».

¹⁴⁸³ Laurent Willemez, *Le travail...*, op. cit., p. 121 : « On le sait, la spécificité de l'activité juridique est qu'elle est portée par des acteurs qui, plus que pour d'autres domaines, se retrouvent pris par une « disposition juridique » renvoyant à des revendications d'autonomie, de prise de hauteur, de distance par rapport aux autres champs sociaux, et donc à une sorte d'opposition structurale entre le « sacré » et « l'ordinaire » ».

¹⁴⁸⁴ Hubert Landier, « Le syndicalisme français face au changement politique, économique et social », *Commentaire*, 1985, p. 816 : « Une seconde attitude consiste au contraire à rechercher des formes d'action syndicale nouvelles et qui soient adaptées à la fois à l'évolution des comportements et des attentes des salariés, et à l'évolution du contexte économique dans lequel s'inscrit l'intervention du syndicat. Telle est la démarche dans laquelle s'est engagée la CFDT ».

¹⁴⁸⁵ Laurent Willemez, *Le travail...*, op. cit., p. 122 : « On ne peut espérer de changements très significatifs dans le contenu de la législation sociale. Le terrain judiciaire apparaît alors comme un terrain où il est utile de se battre, ne serait-ce que pour obtenir une application complète des droits des travailleurs et des travailleuses » ».

¹⁴⁸⁶ Dominique Andolfatto, « La CGT... », op. cit., p. 615 : « En dépit des changements juridiques, une vision en termes de rapports de classe continue à dominer au sein de l'organisation syndicale tandis que la réforme – de l'avis de certaines directions d'entreprises – aurait « mis la m... » dans les relations sociales, loin des perspectives de renouveau en termes de dialogue social ou de réconciliation des salariés avec leurs organisations représentatives... ».

¹⁴⁸⁷ Laurent Willemez, *Le travail...*, op. cit., p. 123 : « Il s'agit donc très clairement de s'adresser aux militants et de leur fournir une sorte de vade-mecum, comme le montre d'ailleurs la présentation de la revue en fiches techniques (...) ».

¹⁴⁸⁸ *Ibid.*, p. 127 : « L'argument est théorisé tout au long de la période dans *Le Droit Ouvrier*, et les théories marxistes du droit comme reflet et un usage assez sophistiqué de la dialectique viennent lui apporter un appui précieux ».

aujourd'hui, à la faveur des nouvelles perspectives de l'individualisation. Pour autant, il existe toujours un relent de la logique initiale, relent qui n'aide pas à faire évoluer le dialogue social¹⁴⁸⁹.

Il est désormais nécessaire d'étudier en profondeur l'accélérateur principal de la dilution du lien collectif, la grande crise socio-économique intervenue dès les années 1970, ainsi que ses conséquences.

Paragraphe 2 : L'offensive néo-libérale face à la qualification professionnelle corporative

Cette nouvelle étape dans la dilution du lien collectif entraîne des conséquences pour les groupes professionnels (A), mais également pour le droit du travail dans son ensemble (B).

¹⁴⁸⁹ Jacques Capdevielle, « Crise du syndicalisme... », *op. cit.*, p. 27-28 : « D'un côté, confronté à l'extension numérique et au rôle politique croissant des ingénieurs, des cadres, des techniciens, le PCF cherche à les attirer à lui, justifiant l'agrégation de ces catégories à la classe ouvrière — voire leur identification pure et simple - par le recours à l'orthodoxie marxiste. Une relecture exégétique de Marx s'instaure autour des notions de « travailleur collectif » ou de « création directe » ou « indirecte » de plus-value. Cette dernière cesse à la limite d'être comprise comme un concept macroéconomique saisi dans un rapport social. Elle devient un laissez-passer pour accéder à la classe ouvrière, donc à la direction du rassemblement. Pour intéressantes qu'elles aient parfois été en théorie, ces analyses n'aident guère les militants dans le choix de leurs alliances sur le terrain, quand elles ne débouchent pas sur des situations de schizophrénie politique. De l'autre côté, à force de trop vouloir élargir les rangs de la classe ouvrière, on risque de diluer celle-ci dans un conglomérat hétérogène mettant en cause son identité et la justification de son rôle dirigeant. On risque, plus concrètement, d'abandonner le terrain au « front de classes des salariés » revendiqué par le PS ».

A. L'autonomie professionnelle en danger

« *Archaïsme* », « *immobilisme* », « *avantages acquis* », autant de termes récurrents dans les références doctrinales au corporatisme¹⁴⁹⁰. La nature de ces attaques confère à l'idée de reconnaissance professionnelle. Même au sein des entreprises, les groupes professionnels tendent à la fermeture. La régulation est alors de nature conventionnelle entre les individus. L'identité professionnelle au sein des structures privées est tiraillée entre une dimension individuelle, liée à l'existence des conventions internes et de l'activité professionnelle, et une dimension collective, attachée à la pérennité de l'entreprise¹⁴⁹¹. Les différences entre les individus du groupe, pouvant créer des corporatismes sociaux, peuvent être accentuées par des raisons de classe sociale, de genre ou d'origine, que la structure soit publique ou privée.

En tout état de cause, ce qui renforce les crispations corporatistes, c'est l'utilisation de la notion d'activité professionnelle pour justifier les tendances à la fermeture de la part de certains groupes. Ceux-ci érigent le prestige de leur activité comme fondement de volontés d'autogestion¹⁴⁹². Mais l'activité professionnelle peut être définie de manière large. Elle suppose un savoir-faire respectant une déontologie. Ce savoir-faire doit être reconnu par celui qui l'exécute et par ceux qui sont susceptibles d'y faire appel. L'activité professionnelle suppose également un salaire en contrepartie. La qualification professionnelle est interprétée de façon beaucoup plus large qu'initialement¹⁴⁹³. Cette interprétation extensive démontre le besoin de flexibilité dans la pratique de l'activité professionnelle¹⁴⁹⁴.

¹⁴⁹⁰ Denis Ségrestin, *Le phénomène...*, op. cit., p. 205 : « *Le corporatisme est perçu comme un problème moral parce qu'il apparaît comme une version contemporaine de l'éternelle « question sociale » : derrière le corporatisme se cacheraient l'inégalité, l'injustice, les privilèges, les féodalités, les rentes de situation* ».

¹⁴⁹¹ Emmanuèle Reynaud, *Le pouvoir de dire non. Les corporatismes en entreprise*, L'Harmattan, 1991, p. 18 : « *L'organisation du travail, le modèle de gestion qui y prévaut et les relations sociales qui s'y développent déterminent progressivement des identités individuelles, mais aussi collectives, avec leurs sociabilités propres, mais aussi leurs modes de revendication spécifique* ».

¹⁴⁹² Denis Ségrestin, *Le phénomène...*, op. cit., p. 15 : « *Les contraintes du marché leur imposent également une certaine régulation des flux de main-d'œuvre, l'organisation d'un marché du travail de rang professionnel. Mais ces professions ne se définissent pas seulement au travers d'un produit, d'un service, d'une fonction économique. Initialement au moins, elles sont toutes le lieu d'une qualification spécifique, d'une professionnalisation ouvrière* ».

¹⁴⁹³ *Lexique de Sociologie*, op. cit., p. 301 : « (...) *la qualification requise par le poste de travail, c'est-à-dire le savoir-faire exigé par l'employeur pour effectuer une tâche* ».

¹⁴⁹⁴ Alain Supiot, *Critique du droit du travail...*, op. cit., p. 106 : « *Il serait tentant (et encourageant) de conclure que cet effritement de la figure du « travailleur », telle qu'avait contribué à la forger le droit du travail, s'accompagnera nécessairement d'un essor de l'identité individuelle de l'homme au travail. (...) elle peut être saisie comme la chance d'un desserrement des contraintes que le groupe exerce sur l'individu, autrement dit comme un facteur de libération et de responsabilisation de la personne* ».

La compétence tend à remplacer la qualification comme valeur principale de relations de travail. À partir des années 1980, la concurrence mondialisée valorise davantage l'esprit de marché et la place de l'entreprise. Ce sont deux types de marchés du travail qui s'opposent. Le premier est un marché fermé, corporatif qui souhaite utiliser ses caractéristiques pour conserver ses avantages. Le second est un marché ouvert, où chaque individu tente de trouver professionnellement sa place malgré l'absence de garanties induite par l'économie de crise. Cette théorie du « *double marché du travail* » est la clé de lecture des références doctrinales à la dangerosité économique du corporatisme¹⁴⁹⁵. La crise économique vient interroger la possibilité de la disparition progressive du collectivisme au profit d'un individualisme exacerbé¹⁴⁹⁶.

Le maintien du corporatisme d'État pose la question de la perpétuation du privilège à travers les pratiques électives ou diplômantes. Celles-ci ne créent-elles pas des espaces fermés où leurs membres sont conditionnés par leur condition sociale ou leur formation¹⁴⁹⁷ ? L'hypothèse est alors que les anciens privilèges ont perduré à travers l'existence de statuts professionnels historiquement ancrés. Le modèle corporatif initial se réincarnerait en un système qui pousse un certain nombre de professions à faire primer leur intérêt collectif au détriment des réalités économiques. Le dialogue serait alors paralysé avec ceux qui ne partagent pas les avantages liés au statut. C'est pour cette raison que l'appellation corporatiste apparaît¹⁴⁹⁸. Les groupes professionnels ne sont plus guidés par une conscience collective, mais par des intérêts particuliers réunis dans un but d'enrichissement, dans l'idée du corporatisme social¹⁴⁹⁹. Le passage forcé du corporatisme d'État à un corporatisme social est donc

¹⁴⁹⁵ Emmanuèle Reynaud, *Le pouvoir de dire non...*, op. cit., p. 22-23 : « *La théorie du double marché du travail distingue deux secteurs économiques radicalement différents. Dans le premier, les salariés cumulent une certaine stabilité de l'emploi, des qualifications reconnues, des rémunérations correctes où l'ancienneté intervient fortement et l'accès à certains avantages sociaux par le biais de leur emploi. Le second secteur, tout au contraire, est caractérisé par l'instabilité, la précarité, la courte durée des emplois, l'ingratitude des tâches à réaliser, la dureté des conditions de travail, la faiblesse des rémunérations, l'absence d'avantages sociaux associés* ».

¹⁴⁹⁶ *Ibid.*, p. 24-25 : « *Le processus reconstitué introduit donc une dynamique inverse de celle qui a été présentée pour la période précédente : pas d'intégration, même conflictuelle, pas d'ouverture, mais au contraire un émiettement de la population salariée, éclatée entre divers statuts d'emploi, menacée par le chômage, marginalisée dans le secteur non protégé et sur la défensive dans le premier secteur* ».

¹⁴⁹⁷ Hubert Landier, *Dialogue social...*, op. cit., p. 39 : « *Quant aux diplômés et aux concours, ils sont l'aboutissement d'un parcours du combattant qui commence dès l'école maternelle. L'accès aux fonctions valorisantes se joue ainsi au sein d'une élite restreinte, au terme d'un processus de sélection épuisant et fondé sur des connaissances théoriques très éloignées de la vie courante* ».

¹⁴⁹⁸ *Ibid.*, p. 43 : « *D'où résulte l'extrême difficulté du changement dès lors qu'il remet en cause les avantages acquis, et notamment les avantages liés à un statut ou l'appartenance à une profession réglementée* ».

¹⁴⁹⁹ Emmanuèle Reynaud, *Le pouvoir de dire non...*, op. cit., p. 22 : « *Les hypothèses explicatives construites pour rendre compte des situations nouvelles générées par la crise économique et des évolutions qu'elles semblent*

symbolique d'un renforcement de l'individualisme. C'est ce renforcement, ou plutôt ce dévoiement, de l'individualisme qui concorde avec les références doctrinales sur le corporatisme social.

La mondialisation et la logique de marché fissurent les marchés fermés du travail. Il s'agit ici de mettre en avant des exemples significatifs. Le renouveau libéral des années 1980 est en totale contradiction avec les idées d'ancienneté, d'hérédité et de négociation tripartite néo-corporatiste plus ou moins prononcées selon les marchés fermés¹⁵⁰⁰. Une logique individualiste s'impose petit à petit et fait des statuts des avantages désuets défendus par des intérêts collectifs illégitimes. Cela a pour conséquence d'entraîner un profond bouleversement en termes d'identité professionnelle¹⁵⁰¹. Pour schématiser cet affaiblissement général du corporatisme d'État, il convient de rappeler que ce système met en avant quatre types de marchés professionnels fermés, tous menacés aujourd'hui par l'individualisme. Cela vise la Fonction publique, les cadres, les professions indépendantes et libérales et les métiers à avantages acquis par la négociation.

Le fonctionnement de l'État social pousse à la recherche d'un équilibre dans une négociation tripartite néo-corporatiste avec l'État, l'employeur et les salariés ou leurs représentants. Chaque groupe professionnel développe une régulation plus ou moins autonome de l'action de l'État, avec des prérogatives d'organisation de l'activité professionnelle plus ou moins strictes. Or, le renouveau libéral pousse à l'élaboration de réformes de certaines

annoncer insistent de manière frappante sur les processus de durcissement des positions et de différenciation interne aux catégories de salariés. On ne met plus en avant une dynamique, mais des replis, une ouverture du jeu social, mais, au contraire, des tentatives de clôture et de mise à l'écart ».

¹⁵⁰⁰ Stéphane Carré, « La réglementation... », *op. cit.*, p. 822 ; 825 : « *Le décret du 19-12-1983 marque sur tous ces points une rupture que la réforme de 2007 ne dément pas. Toutes considérations liées aux conditions naturelles ou locales de navigation disparaissent parce que le transport fluvial a su progressivement se dégager de ces sujétions* ». L'auteur, maître de conférences à l'Université de Nantes au moment d'écrire cet article, décrit l'évolution progressive des habitudes professionnelles des bateliers. Il met en lumière un délitement presque naturel d'une logique familiale, que le décret en question (*Décret n° 83-1111 du 19 décembre 1983 déterminant les modalités d'application des dispositions du Code du travail dans les entreprises de transport par voie de navigation intérieure et au personnel navigant de la batellerie fluviale*, JORF, 22 décembre 1983) ne fait que légitimer juridiquement. En effet, le décret entend notamment distinguer les bateliers artisans, conservant encore pour certains une gestion familiale, et les bateliers industriels. Le but est d'éclaircir les règles pour un transport fluvial économiquement rentable dans cette période de crise.

¹⁵⁰¹ Alain Supiot, *Critique du droit du travail...*, *op. cit.*, p. 106 : « *L'identité collective a en effet été assise sur un statut et un appareil de représentation communs à tous les travailleurs, quelle que soit la nature de leurs tâches ou de leurs compétences. La reconnaissance juridique du professionnel qualifié va donc poser avec de plus en plus d'acuité deux questions (...) quelles formes d'organisation et de représentation collective peuvent répondre aux besoins de ces professionnels responsables, et surtout à la nécessité d'empêcher le développement des égoïsmes corporatifs ?* ».

professions, qu'elles soient médicales, juridiques ou liées au secteur du transport. En tout état de cause, que ce soit le « *Rapport Attali* »¹⁵⁰² ou la loi Macron, ces réformes condamnent les marchés fermés du travail, nommés également « *professions réglementées* ». Hérité, ancienneté, qualification professionnelle, interventionnisme sont autant de carcans à la liberté économique¹⁵⁰³. Outre les bateliers, les cheminots fournissent un bon exemple de cette déliquescence. Le personnel qui fondait initialement le corps des travailleurs du rail au XIX^e siècle était baigné dans les valeurs de la famille et de l'entreprise. Un statut particulier de compagnie fut créé¹⁵⁰⁴. Le personnel engagé était volontairement non-ouvrier. L'ambition était de mettre en place une culture d'entreprise aux antipodes d'une logique de lutte, composante importante de l'ouvriérisme à cette période¹⁵⁰⁵. Mais, dans les années 1980, après plusieurs décennies de déclin, cette culture d'entreprise est elle aussi rattrapée par la réalité économique et le marché concurrentiel. Le statut des cheminots est dès lors véritablement en danger¹⁵⁰⁶.

La logique de marché remplace-t-elle vraiment la logique professionnelle ? Avant d'être en mesure de répondre à cette question, il convient de voir les implications potentielles du renouveau libéral sur le droit du travail.

¹⁵⁰² *Rapport de la Commission pour la libération de la croissance française présidée par Jacques Attali*, La Documentation française, 23 janvier 2008.

¹⁵⁰³ *Ibid.*, p. 8 : « *N'ayant pas abandonné un modèle hérité de l'après-guerre, alors efficace, mais devenu inadapté, la France reste très largement une société de connivence et de privilèges. L'État réglemente toujours dans les moindres détails l'ensemble des domaines de la société civile, vidant ainsi le dialogue social de son contenu, entravant la concurrence, favorisant le corporatisme et la défiance. Alors que notre époque requiert du travail en réseau, de l'initiative et de la confiance, tout se décide encore d'en haut, tout est contrôlé dans un climat de méfiance générale* ».

¹⁵⁰⁴ Marnix Dressen, « La démocratie sociale en représentation et en actes : la négociation collective dans le secteur ferroviaire », in Dominique Andolfatto (dir.), *La démocratie sociale en tension*, Presses universitaires du Septentrion, 2018, p. 86-102, p. 85-86 : « *Il a semblé utile (...) de revenir sur la manière dont dès le premier quart du XX^e siècle, un statut a été octroyé à tous les cheminots de France, bien avant la création de la SNCF et comment ce statut a été remplacé par une convention collective dans le contexte du Front Populaire, appliquée jusqu'en 1950, date d'un retour au statut (...)* ».

¹⁵⁰⁵ Claude Dubar, Pierre Tripier et Valérie Boussard, *Sociologie...*, *op. cit.*, p. 233 : « *Le développement du transport sur rail a demandé, au XIX^e siècle, de faire venir, dans les compagnies concessionnaires, une main-d'œuvre que l'on ne voulait pas ouvrière, craignant le caractère turbulent des traditions syndicales* ».

¹⁵⁰⁶ Marnix Dressen, « La démocratie sociale... », *op. cit.*, p. 93 : « *On peut s'interroger sur les dispositions qui resteront présentes dans ce statut (il peut en effet être progressivement vidé de sa substance, ce à quoi entend aboutir la nouvelle réforme ferroviaire – dite nouveau pacte ferroviaire – de 2018) (...)* ».

B. L'ombre de la « seconde modernité »

Les années 1970 pourraient marquer l'avènement de relations professionnelles où le cadre collectif est réduit à sa portion congrue (1). Cela entraînerait de lourdes conséquences sur l'orientation du droit du travail (2).

1. L'individu au détriment du collectif

Les années 1980 voient donc l'éclatement des repères traditionnels du groupe professionnel. L'esprit de corps et la valeur collective ont tendance à s'effriter au profit d'une lutte d'intérêts entre les acteurs du monde du travail. C'est le cœur du corporatisme social. Ainsi, la césure sémantique entre corporatisme d'État et corporatisme social au cœur du droit du travail correspond au risque de disparition de la conscience collective : « *Le danger est évident : c'est celui d'une « désaffiliation » des salariés – pour parler comme Monsieur Castel – c'est-à-dire d'un désencastrement des réseaux de protection collective (...)* »¹⁵⁰⁷. Cette disparition semble bien s'articuler autour du passage d'une identité professionnelle collective à une identité professionnelle individuelle¹⁵⁰⁸.

L'État et les groupes professionnels voient leur importance décliner progressivement dans une perspective néo-libérale. Les concepts de liberté économique ou de modernisation, avec une volonté de réformer la carrière des fonctionnaires, notamment des policiers et des enseignants, sont notamment invoqués pour justifier la fin du corporatisme d'État¹⁵⁰⁹. La mondialisation contribue également à fragiliser l'État. Des groupes professionnels à dimension internationale émergent dans certains secteurs, notamment ceux de la banque ou du droit¹⁵¹⁰. En tout état de cause, les groupes professionnels souffrent d'une remise en cause totale de leur

¹⁵⁰⁷ Patrice Adam, *L'individualisation...*, op. cit., p. 472.

¹⁵⁰⁸ Emmanuèle Reynaud, *Le pouvoir de dire non...*, op. cit., p. 31 : « (...) les acteurs se trouvent constitués de facto, par leur communauté de situation sur le marché du travail et par leur communauté d'intérêts objectifs. (...). Ces acteurs collectifs sont présentés comme les nouvelles figures d'un homo economicus primitif : ils veulent « plus » qu'hier et plus que les autres ».

¹⁵⁰⁹ Claude Dubar, Pierre Tripier et Valérie Boussard, *Sociologie...*, op. cit., p. 240 : « La montée du modèle économique néolibéral est venue, dès la fin des années 1980, mettre à mal le modèle d'intervention étatique à la française. Privatisation des entreprises publiques, suppression des barrières à la libre concurrence (...) sont autant de déstabilisations des dispositifs et conventions organisant les anciens marchés fermés du travail ».

¹⁵¹⁰ *Ibid.*, p. 299 : « Comment penser l'autonomie des professions quand le contrôle ne relève plus d'un État-nation, mais d'un capitalisme multi-divisionnalisé ? ».

identité. La rentabilité exige que chaque acteur soit évalué pour ses propres performances et que le collectif fonctionne par des regroupements par réseaux d'opportunité et sans réels liens de solidarité¹⁵¹¹. Dans les années 1990, les effets de la crise économique se prolongent invariablement. Les identités catégorielles et de réseau s'imposent et, avec elles, la volonté individualiste de sortir du giron de la structure ou de consolider ses prérogatives au sein de celle-ci¹⁵¹². L'identité d'entreprise est une identité en crise¹⁵¹³. Cela vaut autant dans les structures avec cette impossibilité de valoriser la mobilité interne qu'entre les structures avec la crispation des groupes professionnels sur leur faculté d'autogestion¹⁵¹⁴.

La valeur financière supplante la qualité dans l'appréciation de l'activité professionnelle¹⁵¹⁵. L'entreprise ou l'institution doit être compétitive et tout un courant en termes de management se met en marche : le corporatisme d'entreprise devient alors une menace sérieuse. La démocratie sociale peut constituer une ambition politique dangereuse pour l'essor économique¹⁵¹⁶. L'intérêt particulier tend à s'imposer face à l'intérêt général.

Un possible renouveau libéral pose certaines questions : où situer l'avenir du (droit du) travail entre logique professionnelle et logique concurrentielle ? La régulation professionnelle va-t-elle dépendre entièrement du marché et non du groupe professionnel lui-même ? Dans quelle mesure le néo-libéralisme influe-t-il sur la gestion des entreprises et des différents

¹⁵¹¹ Emmanuèle Reynaud, *Le pouvoir de dire non...*, op. cit., p. 24 : « La mise en évidence d'une diversification des catégories de salariés et des formes d'emploi ne fait donc pas apparaître une extension ou un enrichissement des manières d'être au travail, mais plutôt un cloisonnement progressif et l'isolement de chacune de ces catégories dans son statut et ses revendications propres ».

¹⁵¹² Claude Dubar, Pierre Tripier et Valérie Boussard, *Sociologie...*, op. cit., p. 311 : « (...) l'identité de réseau, plutôt suspecte auparavant (...) devient, à partir du milieu des années 1990, la figure de référence du nouveau discours managérial que Boltanski et Chiapello appellent « le nouvel esprit du capitalisme » ».

¹⁵¹³ Jacques Capdevielle, *Modernité du corporatisme*, Presses de Sciences Po, 2001, p. 38 : « La légitimité s'incarne désormais dans une référence incantatoire au marché et elle n'est sanctionnée qu'a posteriori, en aval, dans les résultats. Mais ce qui compte alors, ce sont moins les résultats concrets obtenus par le collectif de travail - qu'il s'agisse de l'atelier, du service, de l'établissement - que les variations des cours de l'action de l'entreprise sur les marchés financiers ».

¹⁵¹⁴ Claude Dubar, Pierre Tripier et Valérie Boussard, *Sociologie...*, op. cit., p. 322 : « Dans le champ du travail, les groupes professionnels ne sont plus des entités collectives (...), mais des agrégats plus ou moins provisoires d'individus en quête de reconnaissance ».

¹⁵¹⁵ *Ibid.*, p. 290 : « Les nouvelles modalités de contrôle par l'État, les usagers ou le marché donnent ainsi le cadre des recompositions à l'œuvre. Mais parallèlement à ce premier mouvement de dérégulation nationale, un second s'est joué, à une autre échelle, celui d'une régulation internationale. En effet, dans l'espace européen, le pouvoir de régulation a été transféré (...). Certains services hautement qualifiés (...) ont été délocalisés dans les pays en voie de développement (...) ».

¹⁵¹⁶ Alain Supiot, *Critique du droit du travail...*, op. cit., p. 205 ; 210 : « À l'inverse de la critique marxiste, la critique libérale ne fait pas porter sa dénégation sur l'idéalisme juridique, mais tout au contraire sur le matérialisme juridique du droit social. (...) (...) ce qui dépend de circonstances matérielles ne peut relever de règles générales ».

intérêts qui les composent ? Quels sont les effets concrets de la mondialisation sur les groupes professionnels ? Ces derniers sont-ils véritablement en train de disparaître à cause de la « seconde modernité », alors même que l'individualisation était initialement pensée comme un vecteur de renouveau de la négociation collective ? L'autorégulation de la société civile n'est-elle plus qu'un mirage ?

Est-il seulement possible de fédérer tous les intérêts individuels autour du bien commun¹⁵¹⁷ ? Pour conserver une forme d'optimisme, il faut partir du principe suivant : la dualité de l'identité professionnelle est réelle. Le sentiment d'appartenance à un groupe professionnel demeure une donnée bien présente.

Cependant, il convient désormais de voir comment le renouveau libéral peut rebattre les cartes de l'orientation du droit du travail.

2. Les conséquences possibles sur le droit du travail

L'équilibre du droit du travail collectif est fragile, mais a le mérite d'exister. La défiance de l'État à l'égard de l'intérêt collectif porté par les corps intermédiaires et, *a fortiori*, de la démocratie sociale a des racines historiques profondes. La forte présence de l'État se ressent à travers l'évolution du droit du travail, par exemple avec les procédures d'extension des conventions collectives ou l'établissement des thèmes de la négociation collective¹⁵¹⁸. Bien sûr, cette présence interroge, notamment sur la réalité du dialogue social¹⁵¹⁹. Pour autant, le rôle de l'acteur étatique est crucial pour dicter les orientations sociales et maintenir une société de corps. Même si l'attachement au métier prend le pas sur l'attachement à l'entreprise¹⁵²⁰, la

¹⁵¹⁷ *Ibid.*, p. 210 : « Autrement dit, de par les questions qu'il traite, le droit du travail serait inapte à remplir les conditions d'abstraction, de généralité et de systématisation qui sont celles d'une véritable juridicité. Il serait par nature ballotté au gré de l'évolution des rapports de force entre groupes antagonistes (...) ».

¹⁵¹⁸ Hubert Landier, *Dialogue social...*, *op. cit.*, p. 53 : « Bien entendu, organisations patronales et syndicales mettent volontiers en avant leur indépendance. La volonté y est très certainement et leurs représentants ne se font pas faute de dénoncer l'ingérence de l'État. Cette volonté d'indépendance, pourtant, a ses limites : c'est vers l'État que l'on se tourne pour obtenir la mise en œuvre de ce que l'on estime bon pour ses mandants ».

¹⁵¹⁹ *Ibid.*, p. 55 : « Mais il rencontre, dans son action, la présence de corporatismes professionnels soucieux de défendre leurs « avantages acquis ». Il se trouve bien obligé de composer avec eux, quitte à réduire à peu de choses la portée de ses « réformes ». L'État évoque alors volontiers la nécessité du dialogue. Mais c'est d'un dialogue limité qu'il s'agit ».

¹⁵²⁰ Jacques Capdevielle, *Modernité...*, *op. cit.*, p. 69 : « Dans sa thèse, Florence Osty rapproche le désir de métier du déclin du lien communautaire : « L'identité de métier partage avec le modèle communautaire d'intenses

volonté de défendre le bien commun, l'intérêt de la structure, n'est pas illusoire¹⁵²¹. Faire vivre une identité « *d'entreprise communauté* » peut contrebalancer la tendance néo-libérale à valoriser le seul progrès économique¹⁵²².

Il serait donc possible d'imaginer que le droit du travail propose une nouvelle opposition entre une conception collective et une conception individuelle. Après 1791, le libéralisme interroge une nouvelle fois sur la nature du droit du travail¹⁵²³. Les références de plus en plus nombreuses au corporatisme social marquent-elles l'avènement du néo-libéralisme¹⁵²⁴ dans le droit du travail ? Une identité professionnelle plus individualisée signe-t-elle la disparition totale de toute conscience collective ? La question de l'individualisation du droit du travail est aussi celle du maintien de la nature collective de ce dernier : « *Cette réhabilitation signifie-t-elle que le droit du travail est en train de (re)devenir, voire est déjà (re)devenu, un droit plus individuel que collectif ? (...). Marque-t-elle un affaiblissement, voire une perte, des garanties collectives ? (...). Ce retour de l'individu n'annonce-t-il pas « la disqualification des grandes institutions et entités collectives, la faillite de l'ancien modèle d'organisation » ? Il faut, en d'autres termes, se demander si la réhabilitation du salarié-individu marque une rupture totale ou partielle avec le modèle de droit du travail tel qu'il s'est construit tout au long du XIX^e et du XX^e siècle ou si, à l'inverse, ce phénomène d'individualisation trouve sa place dans la*

sociabilités au travail, mais s'en distingue par un espace d'identification, rive à l'activité de travail plus qu'à l'appartenance de classe ou l'intégration à l'entreprise ».

¹⁵²¹ Florence Osty et Marc Uhalde, *Les mondes sociaux...*, op. cit., p. 320 : « *Les changements visent non seulement une adaptation technologique au marché (...), mais aussi une transformation de leur modèle social dans l'objectif de réduire les rigidités du système corporatiste* ». Les auteurs parlent alors du « *pari de la recomposition des métiers* » pour signifier ce renouvellement du « *monde corporatif* ».

¹⁵²² Emmanuèle Reynaud, *Le pouvoir de dire non...*, op. cit., p. 131 : « *En effet, raisonner en termes de corporatismes, c'est, bien sûr, juger du point de vue du responsable d'entreprise assimilé, dans ce cas, au porteur de la rationalité économique et organisatrice. Au-delà de la prise de position politique, il y a bien une hypothèse sur la distribution des responsabilités : aux uns l'action d'entreprendre et d'organiser, aux autres celle de réagir, de suivre ou de bloquer* ». L'auteure, chercheuse au CNRS, rend bien compte de la dangerosité du corporatisme d'entreprise. Au nom de la compétitivité, les hiérarchies sont strictes, bien déterminées et la méfiance réciproque est bien visible. Dès lors, il est aisé d'imaginer une véritable faiblesse du dialogue social, formel et informel, au sein de l'entreprise.

¹⁵²³ Patrice Adam, *L'individualisation...*, op. cit., p. 472-473 : « *Or, oublier que le collectif constitue une « condition objective de possibilité » de l'individu serait s'exposer à de très graves dangers. Beaucoup de salariés risqueraient alors de subir de nouveau, comme au XIX^e siècle, les affres de ce que Monsieur Castel a nommé l'« individualité négative ». (...) (...) le reflux des protections collectives laissera la place nette à de nouvelles formes de normalisation et d'exploitation* ».

¹⁵²⁴ *Ibid.*, p. 13 ; 14 ; 15 : « *(...) à partir du début des années 1980, « une part importante des élites politiques et des couches « instruites » dans une grande partie du monde semble s'être convaincue que la plupart des problèmes qui se posent aujourd'hui (...) peuvent mieux être résolus en réduisant l'action collective et volontariste de la société et en laissant jouer plus amplement les forces du marché. (...) Ce qui est alors ostensiblement prôné, c'est (...) « un pur et simple retour des relations du travail dans l'empire du droit civil des biens et des obligations. D'un droit civil « modèle 1804 » de préférence ». L'entreprise ne serait finalement pas autre chose qu'un lieu abstrait de « coopération sociale pacifique »* ».

dynamique même de ce modèle ? »¹⁵²⁵. Dans une perspective néo-libérale, l'identité de métier peut constituer un danger économique¹⁵²⁶. L'identité d'entreprise est incompatible avec les exigences économiques d'un monde du travail tourné vers la mobilité¹⁵²⁷. Les effets de la crise se font si durement ressentir qu'il devient nécessaire, pour les néo-libéraux, de revoir le modèle socio-économique français. Celui-ci doit désormais être prioritairement au service de la santé des entreprises¹⁵²⁸. Les années 1980 peuvent marquer l'avènement d'une forme plus marquée d'individualisme. La désagrégation du lien collectif est un risque majeur¹⁵²⁹.

Pourtant, les années 1980 sont également marquées par l'essor, en droit, de la démocratie sociale. La participation des acteurs sociaux et la mise en avant de la mobilité concordent avec l'identité d'entreprise. À l'heure du numérique, le choix entre maintien du collectivisme et néo-libéralisme est d'autant plus important¹⁵³⁰. La question du bouleversement de l'identité professionnelle trouve un écho retentissant en droit du travail avec la question de la régulation : échappe-t-elle inévitablement aux groupes professionnels ? Ce changement se traduit-il effectivement par le mouvement de décentralisation de la négociation collective : « *Afficher en étendard le dialogue social (et/ou sa modernisation), promouvoir le renforcement de la négociation collective, ne préfigure pas de la conception que la loi du 8 août 2016 se fait de l'un et de l'autre. Divers modèles, sur le plan théorique, sont susceptibles d'entrer en jeu. À un modèle centralisé de négociation collective, qui confère un rôle central ou important au*

¹⁵²⁵ *Ibid.*, p. 15-16.

¹⁵²⁶ Jacques Capdevielle, *Modernité...*, *op. cit.*, p. 53 : « *La compétence ne reconnaît plus un savoir-faire appartenant en propre au salarié et résultant de son expérience professionnelle. Elle sanctionne son aptitude à s'intégrer à l'organisation du travail définie par l'entreprise, à répondre aux exigences de flexibilité* ».

¹⁵²⁷ Florence Osty et Marc Uhalde, *Les mondes sociaux...*, *op. cit.*, p. 217 : « *La plupart des entreprises relevant du modèle de l'entreprise en crise ont connu leur point de fracture sociale dans un passé récent. Ce changement a pour origine une prise de conscience d'une nécessaire transformation des activités et des fonctionnements internes face à l'évolution du marché* ».

¹⁵²⁸ Alain Supiot, *Critique du droit du travail...*, *op. cit.*, p. 187 : « *Dans la période récente, ce thème de la délégalisation a été principalement véhiculé par un discours de type économique. C'est spécialement vrai en France où il est apparu (...) sous la forme de la dénonciation du carcan juridique qui étranglerait lentement la liberté d'entreprise (...)* ».

¹⁵²⁹ Claude Dubar, Pierre Tripier et Valérie Boussard, *Sociologie...*, *op. cit.*, p. 322 : « *L'individualisation de la « seconde modernité » provoque ainsi des différenciations fortement inégalitaires (...). La « société du risque » est aussi celle (...) d'une métamorphose de la question sociale provoquant désaffiliations et insécurités* ».

¹⁵³⁰ Soufyane Frimousse et Jean-Marie Peretti, « Regards croisés sur la négociation dans le contexte numérique », *Question(s) de management*, 2015, p. 109 : « *Le numérique permet une large consultation dans l'élaboration des revendications devenant ainsi un facteur de démocratie sociale. (...) Avec le numérique le rapport au temps se transforme avec des conséquences pas toujours maîtrisées. La salle de négociation devient une cage de verre. Le recours au « off » devient encore plus nécessaire. Ce formidable outil nécessite donc une sérieuse formation. Il faut pourtant que la négociation reste le lieu de la démocratie sociale* ». Les auteurs de l'article relaient ici les propos de Michèle Millot et Jean-Pol Roulleau, respectivement présidente de l'Observatoire des relations économiques et sociales et délégué général du même organisme.

niveau de la branche, s'oppose un modèle décentralisé, privilégiant le niveau de l'entreprise - (...) »¹⁵³¹ ?

Ces interrogations rendent nécessaire l'étude des implications potentielles du néo-libéralisme sur les positions des acteurs sociaux.

Section 2 : Néo-libéralisme et démocratie sociale

Donner du crédit à la perspective néo-libérale revient à admettre que le corporatisme social freine les volontés d'autonomie professionnelle et de bien commun et dénature le dialogue social français. Cela pourrait se vérifier tant au niveau des structures (Paragraphe 1) qu'au niveau du droit du travail dans son ensemble (Paragraphe 2).

Paragraphe 1 : Le corporatisme social au niveau local

Juger l'importance du phénomène au niveau des structures requiert d'abord de poursuivre l'étude ciblée sur un acteur principal du dialogue social, le syndicat (A). Ce n'est qu'ensuite qu'il sera possible de généraliser le propos sur corporatisme social (B).

¹⁵³¹ Florence Canut et Frédéric Géa, « Le droit du travail, entre ordre et désordre (première partie). À propos de la « loi travail » du 8 août 2016 », *Droit Social*, 2016, p. 1039.

A. Les réalités du corporatisme syndical

L'équilibre des forces politiques et sociales est une question apparue au XIX^e siècle. Elle demeure très actuelle avec une tendance renouvelée au libéralisme. La réalité du modèle corporatif initial comme moteur de la participation des travailleurs est loin d'être admise. L'autonomie professionnelle serait finalement assez relative.

Trois raisons historiques expliquent cela. D'abord, il existe une peur des corps intermédiaires, héritée surtout de l'Ancien Régime, et qui se traduit par l'individualisme¹⁵³². Cette peur se révèle particulièrement tenace dans la période moderne. La présence écrasante de l'employeur, typique du taylorisme et dénoncée par certains syndicats, se ressent en effet fortement dans les années 1980. À la faveur de raisons économiques, un renforcement de la distance hiérarchique peut être observé. L'employeur peut aussi chercher à tout prix à satisfaire l'intérêt de l'entreprise et, à ce titre, voir les syndicats comme une menace¹⁵³³. En réponse, ceux-ci, parce qu'ils se sentent étrangers à la recherche du bien commun de l'entreprise, peuvent se complaire dans une stratégie d'opposition systématique¹⁵³⁴. L'employeur, face à cette stratégie, est conforté dans sa volonté d'agir en priorité pour le bien économique de l'entreprise. Le cercle vicieux est ainsi complet. Accompagnant cette tendance au corporatisme d'entreprise, la deuxième raison qui explique la faiblesse de l'autonomie professionnelle est un interventionnisme hérité lui de la Libération. Cet interventionnisme se ressent au cœur d'un droit du travail toujours sous le poids du légicentrisme¹⁵³⁵.

¹⁵³² Éric Aubry, « Les régulations sociales et contractuelles face au législateur », in Guy Groux, Richard Robert et Martial Foucault (dir.), *Le Social et le Politique*, CNRS Éditions, 2020, p. 191-200, p. 191 : « *La question de la répartition des rôles entre le législateur et les partenaires sociaux est traditionnellement au centre du débat public en France. À cela plusieurs raisons historiques : le poids de l'État dans notre pays, la méfiance envers les corps intermédiaires qui ne date pas du Président Macron, mais trouve sa source dans la loi Le Chapelier de 1791 (...)* ».

¹⁵³³ Hubert Landier, *Dialogue social...*, *op. cit.*, p. 84 : « *Dans un premier temps, il n'était pas question pour les patrons de donner un rôle aux syndicats. Ceux-ci étaient malvenus et considérés comme un danger pour la paix sociale et le bon fonctionnement de l'entreprise* ».

¹⁵³⁴ *Ibid.*, p. 65 : « *Les salariés se trouvent exclus de la vie de l'entreprise ; autrement dit, ils ne se sentent pas reconnus ; et leur ressentiment va s'exprimer sur le mode agressif des représentants qu'ils vont se donner (...)* ».

¹⁵³⁵ Guy Groux, Richard Robert et Martial Foucault, « La démocratie sociale face au politique. Un compromis obligé », in Guy Groux, Richard Robert et Martial Foucault (dir.), *Le Social et le Politique*, CNRS Éditions, 2020, p. 5-19, p. 7 : « *Des gaullistes au Parti communiste en passant par le Parti socialiste, tous sont restés fidèles pour des raisons idéologiques ou politiques diverses au legs du « programme économique et social » du CNR, en particulier à l'idée d'une suprématie de l'État sur les initiatives des partenaires sociaux. D'où le rôle central du législateur et l'importance prise par le ministère du Travail* ».

Enfin, la troisième raison est la construction d'un dialogue social basé sur la méfiance entre ses acteurs. En perpétuant la lutte fondée en partie sur le marxisme, une certaine partie du syndicalisme ne donne aucune chance au dialogue social. En effet, le conflit de classes, tel qu'il existe depuis le XIX^e siècle empêche aujourd'hui toute idée de bien commun partagée avec l'employeur¹⁵³⁶. Ce dernier, s'il est dans une logique de corporatisme d'entreprise, participe également de ce climat de défiance. Ainsi, en dépit d'une construction historique et juridique progressive et significative, le dialogue social semble parfois inefficace à cause de son esprit diversement apprécié par les acteurs eux-mêmes. Là où l'employeur peut y voir un frein pour le progrès économique, les syndicats peuvent y voir un instrument pour valoriser artificiellement le progrès social¹⁵³⁷. Cette dissonance provient de l'institutionnalisation syndicale, du maintien d'une logique de lutte et d'une faiblesse dans le processus de négociation. Autant de biais que l'histoire explique et que le droit du travail actuel met en relief.

L'ambiguïté d'un syndicalisme paradoxalement de plus en plus présent, mais aussi de plus en plus faible, politisé ou divisé¹⁵³⁸ est ancienne¹⁵³⁹. Elle est un produit, mais pas l'unique, d'un droit du travail qui peine à se simplifier, à correspondre aux réalités sociales. Le syndicalisme de lutte constitue une réponse à cette inertie. Il est assimilé au corporatisme social : la défense prioritaire est celle des salariés et non celle du bien commun¹⁵⁴⁰. La principale conséquence du

¹⁵³⁶ Hubert Landier, *Dialogue social...*, op. cit., p. 46 : « D'autre part, les schémas de base du marxisme subsistent souvent à l'état de trace, ou de butte-témoin d'un système de pensée qui s'est effondré. À défaut de la réflexion, il détermine la posture que l'on adopte devant telle ou telle situation. Il va de soi qu'il faut se méfier des patrons (...) ».

¹⁵³⁷ Cécile Caseau-Roche, « Le dialogue... », op. cit., p. 77 : « Pour les employeurs, la négociation est davantage perçue comme une contrainte et un coût que comme un levier de performance. Pour les acteurs syndicaux, la négociation collective est difficile à mener dans un contexte de crise et d'absence de « grain à moudre » ».

¹⁵³⁸ *Rapport d'information. Bilan des réformes en matière de dialogue social...*, op. cit., p. 2 : « Un des principaux facteurs explicatifs des limites du dialogue social en France réside dans la faiblesse des syndicats, qui peut sembler paradoxale au vu de leur présence dans le débat public. La France se caractérise par un faible taux de syndicalisation : moins de 10 % des salariés français adhèrent à un syndicat, soit un taux nettement inférieur à celui de la plupart des pays de l'OCDE ».

¹⁵³⁹ Guy Groux, Richard Robert et Martial Foucault, « La démocratie sociale... », op. cit., p. 6 : « L'autonomie et l'initiative des partenaires sociaux dans la production des normes sociales sont longtemps restées résiduelles. Plutôt que d'innover en matière de régulations et de production des normes, leur rôle se réduisait surtout à négocier la mise en œuvre de lois votées par le Parlement ou de règles imposées par l'administration. Les raisons de cette situation sont connues. Elles s'inscrivent d'abord dans une culture politique remontant à la Révolution française qui (...) fit disparaître avec l'Ancien Régime les institutions du corporatisme qui avaient longtemps régulé le monde du travail ».

¹⁵⁴⁰ *Les forces syndicales françaises...*, op. cit., p. 458-459 : « Mais le corporatisme syndical ne se réduit pas qu'à faciliter des convergences d'intérêts, il est aussi une réaction instantanée parfois à la mise en cause des avantages acquis et des rentes de situation (...). (...) les syndicats ont-ils vocation à se muer en guichets ? Pierre Rosanvallon dans la *Question syndicale* décrit justement cette ambiguïté née des lois qui ont fondé depuis la Libération la représentativité syndicale dans les comités d'entreprise (...). Les syndicats – et c'est encore plus vrai depuis l'aggravation des licenciements boursiers – assument le rôle des avocats en défendant les droits des

syndicalisme de lutte, c'est la division des organisations. L'unité syndicale souhaitée par la CGT et la CFTC à travers le Manifeste des douze en 1940¹⁵⁴¹ aura bien du mal à devenir une réalité. Après la création de la CGC en 1944¹⁵⁴², FO se sépare de la CGT en 1948¹⁵⁴³. La scission de la CFTC et de la CFDT¹⁵⁴⁴ parachève la construction des confédérations principales. Mais cela consolide également un pluralisme syndical qui va de pair avec un affaiblissement du syndicalisme dans son ensemble¹⁵⁴⁵. Conscients de cette faiblesse¹⁵⁴⁶, certains syndicats vont adopter une action revendicative, en « rupture » avec la recherche du compromis social. Ce syndicalisme de rupture s'incarne notamment avec la CGT de façon historique¹⁵⁴⁷. Progressivement, FO va supplanter la CFDT dans un rôle de syndicat contestataire¹⁵⁴⁸. La CFDT rejoint effectivement les syndicats de dialogue que sont la CFTC et la CGC notamment¹⁵⁴⁹.

salariés (...) en exerçant un lobbying (...). (...) le syndicat dans la mesure où il signale à la personne ses chances de promotion, de mutation, participe de l'individualisme ambiant ».

¹⁵⁴¹ Alya Aglan, « Des syndicalistes dans la résistance », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 2000, p. 119 : « À Libération-Nord, chrétiens et confédérés assurent dès le départ une représentation des centrales en signant et diffusant, à l'automne 1940, le Manifeste des Douze, réaction de défense des libertés syndicales et première manifestation de rejet du régime de Vichy et du corporatisme qu'il entend promouvoir ».

¹⁵⁴² *Les forces syndicales françaises...*, op. cit., p. 242 : « Une vingtaine d'hommes est à l'origine de la création de la CGC à l'été 1944. Dans Paris à peine libéré, ils décident de créer un Comité d'action syndicale des ingénieurs et des cadres (CASIC). Leur objectif : « imposer la spécificité d'un syndicalisme cadres face aux centrales ouvrières et au patronat ». Il s'agit aussi d'unifier une panoplie d'unions (...) ».

¹⁵⁴³ *Ibid.*, p. 228 : « Le Congrès constitutif de FO a lieu le 12 avril 1948. Les structures adoptées sont celles de la vieille CGT et l'appellation choisie est claire : CGT-FO. (...) Cet axe consacre l'insistance sur l'indépendance syndicale : le syndicat doit pouvoir négocier avec le patronat, sur la base des rapports de forces, le cadre collectif, le statut collectif qui garantit le droit des travailleurs existe ».

¹⁵⁴⁴ Jean-Daniel Reynaud, « De la CFTC à la CFDT », *Droit Social*, 1965, p. 203 : « Tout ce qui précède a suffisamment montré que le but du congrès de 1964 n'était pas la « déconfessionnalisation » de la CFTC. Cette dernière étape signifie en effet bien davantage : la volonté de ne plus se limiter à un milieu socialement défini, mais d'élaborer la doctrine et l'action syndicales qu'attend la grande masse des salariés ».

¹⁵⁴⁵ Anne-Marie Grozelier, Pierre Héritier, Pierre Hureau et al., « Réinventer le syndicalisme », *Mouvements*, 2006, p. 11 : « C'est presque un lieu commun que de décrire le syndicalisme français comme malade. (...) Mais en plus, depuis longtemps divisé, il est aujourd'hui éclaté, alors que nombre des raisons historiques et idéologiques qui ont longtemps organisé ses clivages n'ont plus cours. (...) Aujourd'hui, le spectre de la division pèse sur les négociations en cours (...) ».

¹⁵⁴⁶ *Rapport d'information. Bilan des réformes en matière de dialogue social...*, op. cit., p. 2 : « La fragmentation du paysage syndical constitue une autre singularité française qui affaiblit le pouvoir de négociation des travailleurs ».

¹⁵⁴⁷ Sophie Bérout et Josette Lefèvre, « Le corpus syndical. Une expérience au long cours », *Mots. Les langages du politique*, 2010, p. 101 : « Les formes qui caractérisent le plus les années soixante-dix (...) sont les termes représentatifs du lexique du syndicalisme de lutte de classe et de contestation de la société développés par la CFDT et la CGT (...) ».

¹⁵⁴⁸ *Les forces syndicales françaises...*, op. cit., p. 235 : « FO semble à l'écart, le pouvoir privilégiant ses relations avec la CFDT et la CGT pour mettre en œuvre le dialogue social (...) ».

¹⁵⁴⁹ Dominique Andolfatto et Dominique Labbé, « Syndicats. Des mythes aux réalités », *Commentaire*, 2010, p. 381 : « Au niveau national, le taux de signature moyen a beaucoup augmenté (passant de 55 % à 68 %) et il épouse la ligne des organisations : la CFDT signe plus de 8 accords sur 10, suivie de la CGC et de la CFTC ».

Syndicalisme de lutte et syndicalisme de compromis s'opposent notamment sur les questions qui touchent aux enjeux de la démocratie sociale. Certaines organisations sont vigilantes quant à l'essor de cette dernière. Selon les organisations patronales, les ambitions doivent être mesurées. Le MEDEF est assez sensible à une vision pluraliste. L'État doit fixer effectivement les grandes orientations du droit du travail et la convention collective de branche doit réglementer le fonctionnement d'un secteur donné¹⁵⁵⁰. Pour autant, l'organisation n'omet pas d'insister sur la nécessité, pour l'entreprise, d'être libre pour s'autogérer afin que son intérêt demeure toujours efficacement défendu¹⁵⁵¹. Si une telle forme de libéralisme est plutôt ancienne dans l'histoire du patronat¹⁵⁵², son hégémonie mit longtemps à se dessiner¹⁵⁵³. Le patronat français est caractérisé par la diversité des courants idéologiques le traversant. Schématiquement, c'est l'opposition entre libéralisme et corporatisme qui retient l'attention¹⁵⁵⁴. L'exemple de l'usine du Val des Bois de Léon Harmel est significatif de l'image du patronat corporatiste¹⁵⁵⁵. Le seul point commun unissant ces courants est la méfiance pour l'autorité

¹⁵⁵⁰ Michel Noblecourt, « La démocratie sociale... », *op. cit.*, p. 49 : « *S'il appartient à l'État de fixer un cadre général, il revient aux partenaires sociaux d'organiser la régulation en fonction des spécificités des branches professionnelles* ».

¹⁵⁵¹ Jean Dubois, « Professionnel et privé : la confusion des mondes », *Études*, 2003, p. 197 : « *Et, à en croire les déclarations du MEDEF, l'entreprise a bien l'intention d'envahir pareillement le domaine du politique. L'organisation patronale, lorsqu'elle se dit porteuse d'un « projet pour la France », exprime clairement sa conviction que les entrepreneurs sont les mieux placés pour indiquer aux citoyens la voie dans laquelle la collectivité doit s'engager* ».

¹⁵⁵² François Denord, « Les idéologies économiques du patronat français au XX^e siècle », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 2012, p. 171-172 : « *Rien de tel dans la France du début du XX^e siècle que les intellectuels libéraux ont souvent présentée comme l'archétype du pays libéral. Pourtant, c'est en réaction au développement de l'interventionnisme économique et à la montée en puissance du mouvement ouvrier que le libéralisme progresse alors dans l'univers patronal* ».

¹⁵⁵³ *Ibid.*, p. 172 : « *Dans la France d'avant 1914, le libéralisme classique consonne avec les intérêts d'une très large partie du patronat, même si la tentation protectionniste existe. Il peut se combiner avec une aspiration à la réforme sociale (au Musée social, par exemple) ou se voir teinté de nuances traditionalistes, comme dans les milieux leplaysiens. Au-delà du combat en faveur du libre-échange, ce sont les progrès de la législation sociale (entre autres, la loi sur les retraites ouvrières et paysannes de 1910) et les débats sur la fiscalité (l'impôt sur le revenu en 1914) qui contribuent à radicaliser les tenants du « laisser-faire »* ».

¹⁵⁵⁴ *Ibid.*, p. 172-173 : « *Mais tandis que le libéralisme économique séduit les patrons républicains, le corporatisme connaît un véritable renouveau dans les milieux catholiques et monarchistes. Inspiré par la doctrine sociale de l'Église et l'encyclique *Rerum novarum* promulguée par Léon XIII en 1891, il entend réconcilier les classes par l'association professionnelle, considérée comme une cellule de base de la société et devant arbitrer les antagonismes entre les groupes et réglementer la production* ».

¹⁵⁵⁵ *Ibid.*, p. 173 : « *Extérieurs au monde de l'entreprise, ses doctrinaires, René de La Tour du Pin et Albert de Mun, ont pour modèle une figure marquante du patronat : Léon Harmel, le propriétaire de la filature Le Val-des-Bois, en Champagne, une entreprise familiale aux œuvres sociales nombreuses et à la gestion desquelles se trouvent associés des ouvriers* ».

étatique¹⁵⁵⁶. Si la Libération a largement contribué à affaiblir la position corporatiste¹⁵⁵⁷, il n'en demeure pas moins que le degré de libéralisme à adopter reste un sujet sensible pour le patronat français. La crise des années 1970 n'a pas fait disparaître les volontés de maintenir un lien collectif puissant au sein des entreprises¹⁵⁵⁸.

La vision en demi-teinte de la démocratie sociale est partagée par certaines organisations syndicales, mais pour d'autres raisons. Par exemple, la CGT conserve un avis plutôt tranché et pessimiste sur la position centrale de l'État : la norme négociée ne pourra jamais se voir attribuer une valeur supérieure à la loi¹⁵⁵⁹. En outre, l'organisation est soucieuse de véhiculer l'image d'un syndicat ouvert à la défense de l'intérêt commun. Elle vient ainsi expliquer que la norme négociée émane d'une catégorie d'individus et doit avoir une portée limitée, le risque de corporatisme social étant élevé¹⁵⁶⁰. L'enjeu est plutôt, pour le syndicat, d'améliorer effectivement le dialogue social¹⁵⁶¹. Les syndicats de compromis sont plus enthousiastes à l'égard de la démocratie sociale. Par exemple, la CFDT estime que l'autonomie professionnelle

¹⁵⁵⁶ *Ibid.* : « Jusqu'aux années 1920, libéralisme et corporatisme se partagent ainsi les faveurs du patronat. Théoriquement, l'un et l'autre s'opposent, bien que tous deux aient en commun une aversion profonde pour l'interventionnisme étatique ».

¹⁵⁵⁷ *Ibid.*, p. 177 : « La Libération lève ces contradictions en mettant brutalement fin à la carrière de « l'idiome corporatiste » dans le monde patronal. L'étiquette devient politiquement infamante et face aux « réformes de structure » de la période 1944-1946 (nationalisations, mise en place de la Sécurité sociale, etc.) et à l'humeur nettement réformatrice qui prédomine, c'est désormais la lutte pour la sauvegarde de la libre entreprise qui s'impose comme thème fédérateur ».

¹⁵⁵⁸ *Ibid.*, p. 180 : « Quant à la CFDT et au parti socialiste unifié (PSU), ils militent pour l'autogestion des entreprises. Le début des années 1970 marque ainsi un véritable renouveau de la gauche sur le plan des idées économiques. Le patronat y répond. Sans rompre avec l'économie de marché, les fondateurs d'Entreprise et Progrès, François Dalle, président de L'Oréal, José Bidegain, ancien responsable du CJP, ou encore Antoine Riboud (BSN) entendent ainsi promouvoir le dialogue entre patronat et syndicats, l'information et la formation du personnel et améliorer rémunérations et conditions de travail ».

¹⁵⁵⁹ Michel Noblecourt, « La démocratie sociale... », *op. cit.*, p. 48 : « Bernard Thibaut s'est opposé « à l'idée que par principe les accords entre organisations de salariés et organisations patronales s'imposent au législateur » ».

¹⁵⁶⁰ *Ibid.* : « (...) on ne peut pas imposer qu'un accord contractuel entre certaines composantes de la société s'impose de fait au reste de la société (...) ».

¹⁵⁶¹ Dominique Andolfatto, « La CGT... », *op. cit.*, p. 614 : « Pour autant, la direction de la CGT entend contribuer plus globalement à la relance du dialogue social, ce qui la conduit, en 2003, à signer l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie. Puis, avec la CFDT, elle se mobilise pour une réforme en profondeur des règles de représentativité syndicale et de la négociation collective, ce qui aboutit, en 2008, à une « position commune » (...) ».

doit être juridiquement renforcée¹⁵⁶². La CFTC fustige la loi du 20 août 2008 qui ne traduit pas, selon elle, une réelle volonté de renforcer la présence syndicale en entreprise¹⁵⁶³.

L'autonomie professionnelle peut sous-entendre un renforcement du dialogue social, mais aussi une possible inversion de la hiérarchie des normes en droit du travail. Cela suscite de vives réactions syndicales, parfois très différentes au sein d'une même organisation.

Ces différentes visions, qui font du débat sur la démocratie sociale un débat aussi houleux, proviennent directement du corporatisme social. Et le syndicalisme n'est pas la seule victime du phénomène.

B. Les réalités du corporatisme d'entreprise, professionnel et de métier

Qu'il s'agisse du corporatisme d'entreprise (1) ou du corporatisme professionnel ou de métier (2), le corporatisme social constituerait l'aboutissement d'un droit du travail néo-libéral.

¹⁵⁶² Sophie Bérout et Josette Lefèvre, « Vers une démocratie économique et sociale ? Redéploiement et banalisation du discours syndical », *Mots. Les langages du politique*, 2007, p. 40 : « On peut avancer l'hypothèse, pour les premiers congrès, que suite au processus de déconfessionnalisation et de scission d'avec la CFTC (1964), la nouvelle confédération a surinvesti l'usage de démocratique, adjectif marqueur de sa nouvelle identité. Ce suremploi est également lié au projet syndical que se donne la CFDT à partir de 1970 avec l'aspiration au « socialisme démocratique », maintenant ainsi à distance l'organisation concurrente qu'est la CGT ».

¹⁵⁶³ Antoine Bevort, « La réforme des règles de la représentativité syndicale (2008-2010) », *Idées Économiques et Sociales*, 2011, p. 13-14 : « L'écart est important entre l'autosatisfaction des auteurs de la position commune d'avril 2008 et les critiques de ses opposants. (...) Bien entendu, les organisations non signataires ne partagent pas ces appréciations, percevant (...) la « remise en cause du pluralisme syndical » (CFTC) (...) ». L'auteur est alors professeur de sociologie au Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique au CNAM. Il retranscrit l'hostilité de la CFTC à l'égard de la position commune de 2008. Cette dernière ayant très largement inspiré la loi du 20 août 2008, l'hostilité de l'organisation syndicale s'est étendue à cette loi.

1. Les réalités du corporatisme d'entreprise

Les effets de la crise amorcée dans les années 1970 ont contraint les entreprises à adopter une organisation censée répondre aux obligations posées par la compétitivité. L'entreprise est devenue un foyer du corporatisme social. Chaque entreprise a tendance à défendre ses prérogatives économiques face à une autre. Le monde du travail fait face à la division¹⁵⁶⁴. Le recul de l'État et le renouveau du libéralisme forment un droit du travail devant répondre prioritairement aux exigences de résultats économiques.

Dans ce contexte, les lois Auroux sont présentées comme le symbole d'un droit du travail prenant en considération la crise économique, mais aussi le progrès social : « *Ce nouveau droit du travail (...) ne traite donc pas le social comme une résultante mineure d'un ordre économique supérieur. Il ne s'agit plus du social que l'on peut quand on peut, mais d'un social volontariste et collectif porteur d'investissements dont l'économie elle aussi tirera parti* »¹⁵⁶⁵. L'ambition est de promouvoir un droit plus simple et moins légicentriste. Or, c'est bien l'inverse qui est arrivé¹⁵⁶⁶. Ces lois facilitent le phénomène de précarisation des situations professionnelles : « *Mais les lois Auroux marquent à la fois « l'apogée et le chant du cygne de ce mouvement », avant que l'offensive libérale sur le droit du travail, commencée dans les années 1980, ne marque l'affaiblissement des protections : face au développement du chômage qui a marqué la fin des trente glorieuses, la nécessité de libérer le travail des entraves suscitées par le Code et la jurisprudence, vient justifier les nombreuses mesures qui tentent de faciliter les licenciements en même temps qu'elles produisent des statuts de salariés précaires, en jouant au passage sur une division des travailleurs entre eux* »¹⁵⁶⁷.

¹⁵⁶⁴ Marcel Grignard, « Démocratie sociale... », *op. cit.*, p. 231 : « *Les décisions prises loin de ceux qui les vivent par des décideurs pas toujours identifiables alimentent le sentiment de territoires délaissés (...)* ».

¹⁵⁶⁵ Jean Auroux, « Un nouveau droit... », *op. cit.*, p. 3.

¹⁵⁶⁶ Élie Cohen, « Le « moment lois Auroux » ou la désublimation de l'économie », *Sociologie du Travail*, 1986, p. 283-284 : « *Or, l'évolution que nous constatons va dans le sens de ces orientations : la politique de dérégulation financière va donner aux grandes entreprises une plus grande maîtrise des ressources du développement ; la libération des prix et des changes fournit des degrés supplémentaires de la liberté de gestion ; la flexibilisation sociale et l'individualisation lèvent le blocage majeur dans la gestion de la force de travail (...)* ».

¹⁵⁶⁷ Anne-Sophie Chambost et Alexis Mages, « Avant-Propos », *op. cit.*, p. 13.

L'essor de l'entreprise n'est pas vu d'un bon œil : il continue à faire perdre sa valeur au dialogue social et la « *loi Travail* »¹⁵⁶⁸ s'inscrit dans cette voie¹⁵⁶⁹. En plus du référendum d'entreprise, il existe d'autres manifestations du corporatisme d'entreprise au sein du droit du travail français.

Pour faire face à la concurrence, l'entreprise était gérée de façon strictement verticale : « *La logique de l'entreprise est en effet avant tout une logique économique, et le pouvoir patronal se justifie essentiellement par la responsabilité économique de l'employeur. Celui-ci dispose de deux séries de prérogatives : les unes, qui portent sur l'utilisation du capital, ont trait aux choix économiques à proprement parler ; les autres, logiquement dérivées des premières, ont trait au fonctionnement interne de l'entreprise, et en particulier à l'organisation du travail, à la gestion et à la direction du personnel* »¹⁵⁷⁰. Pour autant, la distance hiérarchique contrecarre, encore aujourd'hui, la concertation dans la structure. La prise de décision n'est pas toujours issue du dialogue entre tous les individus et cela renforce les cloisonnements entre ces derniers. Du corporatisme d'entreprise découle donc une aggravation du corporatisme de métier et du corporatisme professionnel¹⁵⁷¹.

En entreprise, la démocratie est parfois une notion toute relative tant les canaux du dialogue social, qu'il s'agisse de l'information ou de la négociation, sont en proie aux corporatismes. Concrètement, il est parfois possible d'observer une confiscation de la

¹⁵⁶⁸ Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, JORF, 9 août 2016.

¹⁵⁶⁹ Florence Canut et Frédéric Géa, « Le droit du travail... », *op. cit.*, p. 1039 : « Or, de ce point de vue, la loi du 8 août 2016 marque une évolution, discrète peut-être, mais d'autant plus emblématique qu'il n'est pas exclu qu'elle puisse préfigurer l'avenir. Elle tient en une orientation, qui, aujourd'hui, avec nos cadres analytiques, ne peut qu'apparaître paradoxale, en ce qu'elle consiste à limiter la capacité d'action des syndicats. Et ce, au nom du dialogue social. Cette aspiration, à la fois ambivalente et ambiguë s'est concrétisée, de façon assez éclatante à notre avis, dans le recours au référendum, tel que l'orchestre(ro)nt les dispositions, modifiées, de l'article L. 2232-12 du code du travail, s'agissant des accords collectifs d'entreprise. C'est qu'en effet le législateur a jugé opportun, pour éviter les situations de blocage, de réserver, dans l'hypothèse où la condition majoritaire n'est pas remplie (signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant au moins recueilli 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives) la possibilité de conclure un accord minoritaire, qui n'aura cependant la valeur d'un accord collectif d'entreprise que s'il est in fine validé grâce au suffrage majoritaire des salariés. (...). Loin de concrétiser une philosophie du dialogue social, un tel montage tend, au contraire, de ce point de vue, à s'en affranchir ».

¹⁵⁷⁰ Danièle Lochak, « Le pouvoir hiérarchique dans l'entreprise privée et l'administration », *Droit Social*, 1982, p. 25.

¹⁵⁷¹ Marcel Grignard, « Démocratie sociale... », *op. cit.*, p. 234 : « Nombreux sont ceux qui continuent de faire du marché un absolu et voient dans la crise des démocraties (sociales et politiques) l'opportunité de se débarrasser de ce qu'ils considèrent comme des freins à la liberté d'entreprendre et un gaspillage de richesses. Une revendication de liberté qui s'accommode d'un management centralisé, d'injonctions descendantes assorties de contrôles ».

négociation par l'employeur. Ce dernier peut par exemple « geler » l'implantation de certains syndicats au nom du corporatisme d'entreprise¹⁵⁷². La coopération est également une notion parfois assez floue au niveau des institutions représentatives du personnel (IRP). Entre un employeur assimilant les représentants à des individus ne cherchant qu'à satisfaire leurs propres intérêts¹⁵⁷³ et les représentants assimilant l'employeur au maître unique du jeu du dialogue social¹⁵⁷⁴, le corporatisme social semble être une réalité¹⁵⁷⁵. Ces failles sont également perceptibles avec la procédure de la NAO où le poids des partenaires sociaux est parfois très limité, tout comme les enjeux de ladite négociation¹⁵⁷⁶. De façon générale, la gestion de l'entreprise est strictement encadrée. La gouvernance restreinte de celle-ci se traduit par des modalités de prise de décision pyramidales, hiérarchisées et sans véritable recherche du compromis. De ce fait, la représentation et la participation salariale sont très perfectibles. La défiance est une réalité entre l'employeur et les salariés, figeant ainsi dangereusement les cloisonnements sociaux¹⁵⁷⁷.

¹⁵⁷² Stéphane Olivesi, « Le dialogue social ou l'oubli du rapport salarial », in Dominique Andolfatto (dir.), *La démocratie sociale en tension*, Presses universitaires du Septentrion, 2018, p. 31-46, p. 34 : « *Ce qu'ignorait le RRH interrogé, c'est que l'enquêteur disposait d'informations sur les stratégies d'endiguement et de neutralisation préventive de toute organisation syndicale autre que celle promue par la direction. Consultant, il avait en effet négocié avec le prédécesseur de ce DRH l'animation d'un stage pudiquement appelé « prévention du risque social » dont l'objectif se résumait à former l'encadrement afin de neutraliser toute possibilité d'implantation de la CGT et de SUD, mais aussi de la CGT-FO et de la CFDT* ».

¹⁵⁷³ Maïlys Gantois, « La « démocratie d'entreprise » en actes. Ce que l'observation d'une négociation révèle des relations professionnelles « ordinaires » dans une PME », *Politiques de Communication*, 2014, p. 85 : « *« Incompétents », « attitude déloyale », « traîtres », « pas clairs », « là pour couler l'entreprise », « alcooliques », « schizophrènes », « mytho », « beubeu » et pourtant « bons professionnels », les qualifications et les images diffusées sur les représentants du personnel au siège de l'entreprise, du PDG au gestionnaire de la paie, sous-tendent un discours antisyndical dominant dont l'origine peut être associée à un mode de gestion à dimension « paternaliste »* ».

¹⁵⁷⁴ *Ibid.*, p. 89 : « *Comme le souligne Gérard Noiriel pour les rapports entre employeur et salariés, davantage qu'une vision manichéenne opposant domination de l'employeur et résistance des salariés, on observe dans les relations collectives de travail une interdépendance entre logiques patronales pouvant contraindre l'investissement des salariés dans leur rôle de représentation (...)* ».

¹⁵⁷⁵ *Rapport d'information. Bilan des réformes en matière de dialogue social...*, *op. cit.*, p. 2 : « *Cette faiblesse du dialogue social ne peut être imputée aux seuls syndicats de salariés. En effet, les managers et les directeurs des ressources humaines voient trop souvent le dialogue social comme une contrainte et les représentants des salariés comme des adversaires. Il en résulte un dialogue social souvent formel dans lequel les entreprises se contentent de remplir leurs obligations sans réellement négocier* ».

¹⁵⁷⁶ Stéphane Olivesi, « Le dialogue social... », *op. cit.*, p. 41-42 : « *Cette analyse recoupe de très nombreux témoignages de DS (délégués syndicaux, interlocuteurs des employeurs lors des NAO) qui (...) s'interrogent ouvertement sur le sens même de leur participation aux NAO puisque, d'une manière ou d'une autre, avec accord ou constat de désaccord, les directions ne tiennent guère compte de leurs avis. (...) Les débats autour de thèmes divers et variés et les tentatives de diversion ne font guère illusion. L'essentiel des enjeux se ramène à la distribution de la richesse produite et, à ce titre, tout oppose représentants des salariés et représentants des directions (...)* ».

¹⁵⁷⁷ Rachel Beaujolin-Bellet et Géraldine Schmidt, « Gestion des ressources humaines, du travail et de l'emploi. Quelles « bonnes théories » pour infléchir les « mauvaises pratiques » ? », *Revue Française de Gestion*, 2012, p. 50 : « *Pour ces auteurs, les différentes pratiques d'évaluation et de jugement qui pèsent sur les individus au travail*

Les conséquences du corporatisme d'entreprise sont lourdes. La voix des salariés est d'autant plus difficile à porter quand ces derniers subissent la force de la distance hiérarchique. En outre, les salariés peuvent parfois être guidés par un corporatisme de métier qui se conjugue avec un corporatisme professionnel. Par exemple, les cadres forment une entité autonome à cause de statuts typiques du corporatisme d'État. Cela peut faire naître chez eux un sentiment d'élitisme¹⁵⁷⁸. Il est aussi possible d'observer des DP bien plus concernés par leurs intérêts personnels que par ceux des salariés représentés parce qu'ils sont désabusés par les failles du dialogue social¹⁵⁷⁹.

Le but n'est pas de jeter l'opprobre sur les entreprises ni même d'enfermer les acteurs du dialogue social dans des carcans, des images faites de présupposés. Il s'agit ici d'exemples choisis et non généralisables qui alimentent la vision néo-libérale du droit du travail. Le but de ces développements est de présenter cette vision avant de la confirmer ou de l'infirmier.

Évoqués à titre de conséquences du corporatisme d'entreprise dans le droit du travail français, le corporatisme de métier et le corporatisme professionnel, dans cette vision néo-libérale, semblent donc également vigoureux au cœur du dialogue social.

mettent à mal ce qui est au fondement des identités professionnelles. La critique porte sur le fait même que le travail puisse être « géré » comme les autres facteurs de l'entreprise, comme une simple variable d'ajustement. Ce faisant, les dirigeants contribuent à légitimer un système d'assujettissement et d'instrumentalisation particulièrement violent ».

¹⁵⁷⁸ *Ibid.*, p. 52 : « Étudier ces « arts de la résistance », prenant des formes collectives ou individuelles, plus ou moins visibles, peut permettre de saisir comment les individus au travail tentent de retrouver une cohérence dans leur travail. Ces formes de résistance concernent aussi les cadres, qui résistent en contestant les évidences, qui organisent des pôles de résistance pour proposer et construire des solutions alternatives, qui basculent dans l'opposition ».

¹⁵⁷⁹ Stéphane Olivesi, « Le dialogue social... », *op. cit.*, p. 36 : « (...) pourquoi continuer à faire semblant de jouer le jeu institutionnalisé et routinisé de la concertation et du dialogue social alors qu'il n'y a rien à négocier et que tout est déjà verrouillé ? »

2. Les réalités du corporatisme professionnel et de métier

Pour survivre économiquement, les individus vont être de plus en plus tentés de défendre, par l'appropriation d'un climat de conflit historiquement présent, leurs particularismes. Ces derniers peuvent être purement sociaux, locaux ou professionnels¹⁵⁸⁰. Il en résulte que la compétence est de plus en plus individualisée et que l'identité professionnelle repose de moins en moins sur des aspects collectifs : « *Les salariés souhaitent désormais être l'objet de gros plans individuels, ils veulent se voir pris en compte dans leur singularité et acceptent de plus en plus mal d'être fondus dans une masse. Ils veulent voir leurs mérites et leurs compétences personnels reconnus et valorisés* »¹⁵⁸¹. La distance hiérarchique est très présente¹⁵⁸². Le salariat forme une classe sociale luttant contre les effets d'un contexte économique où la valeur de l'activité professionnelle est très difficile à cerner¹⁵⁸³. La seule recherche du progrès économique, dans un monde du travail de plus en plus tourné vers le numérique et les plateformes, rebat totalement les cartes de l'identité professionnelle¹⁵⁸⁴. Cette tendance à la particularisation des situations et à la fermeture peut caractériser un corporatisme social qui se ressent au niveau de l'entreprise, d'une activité professionnelle ou d'une classe.

¹⁵⁸⁰ Sandrino Graceffa, « (Re)faire le monde du travail : une question de démocratie », in Guy Groux, Richard Robert et Martial Foucault (dir.), *Le Social et le Politique*, CNRS Éditions, 2020, p. 241-251, p. 241-242 : « *Le monde du travail, dans sa forme moderne, s'est constitué, en un peu moins de deux siècles, tout au long d'une histoire qui n'a jamais cessé d'être conflictuelle. (...) Ce que l'on appelle le pacte fordiste, la subordination du travailleur à l'entreprise (...) a ouvert au début du XX^e siècle, une longue période de consolidation, progressive, de cette relation complexe entre travailleurs et entreprises. Du côté du droit, c'est l'institution du contrat de travail (...) destiné plus tard à protéger ces mêmes travailleurs en lui accolant sa contrepartie : la sécurité sociale (...)* ».

¹⁵⁸¹ Patrice Adam, *L'individualisation...*, op. cit., p. 359.

¹⁵⁸² Corinne Dequecker et Pierre-Éric Tixier, « Travail et représentation des intérêts collectifs à l'épreuve de la globalisation », *Négociations*, 2013, p. 38-39 : « *Chacun est projeté dans un nouveau monde de production sans apprentissage, sans construction de lien entre le passé et le présent. Cette polarisation des représentations du monde du travail clive autant les groupes sociaux que les individus et c'est à partir de cette dualité que la « souffrance au travail » se développe* ».

¹⁵⁸³ Sandrino Graceffa, « (Re)faire... », op. cit., p. 249 : « *Non pas le travail subordonné à celui qui en capte la valeur, le patron, l'entreprise, l'État, non pas le travail assujéti à la nécessité de survivre, mais le travail en tant qu'il est d'abord relation sociale, bien loin de l'emploi* ». L'auteur est président-directeur général du groupe coopératif Smart. Il dénonce la perte de repère identitaire que subissent les salariés aujourd'hui. Le travail n'a plus qu'une valeur marchande et il donne des pistes pour (re)faire de l'identité professionnelle un vecteur de reconnaissance personnelle. Ce n'est que comme cela que la perspective d'une structure professionnelle de type communautaire pourra émerger.

¹⁵⁸⁴ Corinne Dequecker et Pierre-Éric Tixier, « Travail... », op. cit., p. 36 : « *La réalisation du travail est en quelque sorte externalisée vers chaque salarié et l'individualisation de la gestion des ressources humaines renvoie chacun à la responsabilité de sa performance. Tout se passe comme si, entre l'objectif et le résultat, le « comment » disparaissait* ».

Cela peut concerner notamment les relations entre les cadres et les autres salariés, chacune de ces catégories pouvant lutter pour ses propres prérogatives¹⁵⁸⁵.

Ainsi, si la démocratie sociale est fondée sur l'idée de collectif, les groupes d'intérêts qui la font vivre sont globalement déséquilibrés. Le corporatisme social fait que chacun d'entre eux tente d'imposer sa vision au détriment du compromis. Pourtant, ce dernier est l'aboutissement normal du dialogue et de la négociation dans un but commun de progrès social et économique¹⁵⁸⁶. Ces valeurs collectives historiquement consacrées¹⁵⁸⁷ tendent à s'effacer. Le point de bascule se situe au moment des événements de mai 68. La citoyenneté sociale qui grandit fait du travail une liberté aussi essentielle que les autres. Le travailleur souhaite avoir le choix de son destin professionnel. Cette liberté individuelle est utilisée par certains travailleurs dans un cadre collectif pour renforcer l'autogestion. L'autonomie des acteurs sociaux se heurte malheureusement de plein fouet un peu plus tard à la réalité d'un monde du travail finalement atomisé, en proie à la marchandisation, où chaque travailleur lutte pour sa survie et contre les autres travailleurs¹⁵⁸⁸.

La protection de l'intérêt collectif ne sert plus que le corporatisme professionnel et de métier, nourris par un éternel syndicalisme de lutte¹⁵⁸⁹. Ce renforcement du corporatisme social

¹⁵⁸⁵ *Ibid.*, p. 37 : « La survivance de l'identité collective antérieure apparaît réduite à un mécanisme défensif pour faire face aux incertitudes individuelles ou collectives auxquels sont confrontés les salariés quant aux évolutions de leur métier et des parcours professionnels ».

¹⁵⁸⁶ Rachel Beaujolin-Bellet et Géraldine Schmidt, « Gestion des ressources humaines... », *op. cit.*, p. 44 : « Le numéro spécial « Gérer autrement » de la Revue des sciences de gestion (...) s'inscrit également dans cette volonté de repérage de pratiques managériales « incarnant une autre articulation de l'économie et de la société » (...) à l'aune des caractéristiques actuelles du monde qui nous entoure. On y trouve des illustrations de modes de management « alternatif », fondé sur une forte démocratie participative, mais aussi de management qui échappe à la pression du court terme (notamment dans les entreprises familiales) et qui privilégie l'enracinement et la fidélisation des dirigeants comme des salariés, ou encore de types de gouvernance qui favorise un fort engagement social, une culture organisationnelle solide et un degré élevé d'innovation, trois facteurs qui contribuent finalement à un objectif de pérennité ».

¹⁵⁸⁷ Sandrino Graceffa, « (Re)faire... », *op. cit.*, p. 250 : « De l'utopie auto-organisatrice, voire auto-gestionnaire de Mai 68, centrée sur les besoins des personnes, à la marchandisation forcée des besoins de revenus (...), c'est chaque fois des percées sur de nouveaux modes de production et de distribution et nul ne sait si le mode coopérateur finira par l'emporter sur le mode prédateur. Si l'on replace ces percées dans la perspective tracée par Karl Polanyi, qui vise à ré-encastrier l'économie dans la société plutôt que laisser les relations sociales et leur organisation subordonnées aux besoins des entreprises et des marchés financiers, comment ne pas être aveuglé par l'évidence ? ». L'auteur interroge ici clairement un retour aux sources du collectivisme de l'entre-deux-guerres, basé sur la théorie de l'institution et sur une certaine forme d'autonomie professionnelle.

¹⁵⁸⁸ *Ibid.*, p. 245-246 : « Dans ce mouvement mondial s'est exprimée avec une ampleur inouïe la revendication collective de reconstruire un monde meilleur. (...). (...) Serait-il inconsidéré de conclure de façon brutale que les personnes prêtes à (presque) tout pour gagner quelques sous, en revendiquant comme un droit citoyen, voire même comme un critère de citoyenneté, le droit de les gagner par quelque moyen que ce soit, sont de plus en plus nombreuses (...), dans des modes de production qui ont profondément évolué depuis le siècle passé (...) ».

¹⁵⁸⁹ Emmanuèle Reynaud, *Le pouvoir de dire non...*, *op. cit.*, p. 30 : « Dans ce dispositif de défense, les organisations syndicales jouent bien sûr un rôle déterminant. Mais elles ne font que traduire, de manière articulée

est dû à un manque d'information, à l'attention des salariés, sur le fonctionnement de l'entreprise. Cette absence d'information crée de la tension entre les salariés et la direction, ce qui finit par accroître la défiance réciproque et donc la crispation sur ses intérêts individuels. Le conflit apparaît alors comme l'issue inévitable du corporatisme social¹⁵⁹⁰. Le manque d'information, et donc la faiblesse du dialogue social, favorise les cloisonnements sociaux et incite le salarié à envisager un départ, définitif ou non, de l'entreprise. Ce type de départs met à mal l'économie de toute une structure et aggrave les risques psychosociaux dans les entreprises¹⁵⁹¹.

Ce sont donc les fondements du droit du travail qui sont ébranlés par le corporatisme social, et non simplement les relations professionnelles au niveau local.

Paragraphe 2 : Le corporatisme social au niveau national

Le dialogue social, à une échelle plus grande que celle de l'entreprise, se voit aussi entravé par les effets du corporatisme social (A). Une telle paralysie n'est pas anodine : elle témoigne d'un droit du travail ne prenant pas encore la mesure des enjeux qui pèsent sur son avenir (B).

A. Corporatisme social et conséquences sur le dialogue social

Au niveau national, le dialogue social vit à travers les initiatives, rendues ambiguës et fragiles, des acteurs sociaux (1) et de l'État (2).

et efficace, des tendances présentes chez l'ensemble des travailleurs – et probablement dans l'ensemble du corps social – et encouragées par le laisser-aller des années de croissance ».

¹⁵⁹⁰ Jean Kaspar, « Radicalisation... », *op. cit.*, p. 18 : « *La radicalisation n'est pas nouvelle. Les conflits sociaux dans notre pays ont souvent été marqués par des actions plus ou moins violentes ou par des formes diverses de jusqu'au-boutisme* ».

¹⁵⁹¹ Hubert Landier, *Dialogue social...*, *op. cit.*, p. 66 ; 67 ; 68 : « *Il n'y a plus d'action en commun ; chacun s'enferme dans ses objectifs personnels. Le travail n'a plus d'autre sens que le salaire qu'on en attend. (...) Le désengagement, enfin, peut prendre la forme de départs inopinés. (...) Le désengagement représente ainsi une rupture de confiance : ne se sentant pas reconnu comme partie prenante, le salarié réagit sur un mode individualiste* ».

1. La position des acteurs sociaux

Il semble que la dégradation de la situation économique et la faiblesse du dialogue social se répondent. Le corporatisme social fait que les intérêts collectifs sont suffisamment puissants pour rendre les réformes inefficaces dans la lutte contre le chômage¹⁵⁹². Et les indicateurs économiques moroses peuvent suffire à justifier la continuité des maux entourant le dialogue social, tel un cercle vicieux¹⁵⁹³. Pour les néo-marxistes, la crise économique sacralise un droit du travail qui fait la part belle à l'enrichissement personnel. Dans les années 1970, il apparaît que ce droit du travail construit sur une conscience collective et sur la citoyenneté sociale est un leurre. La catégorisation socioprofessionnelle et la recherche du bien commun ne masquent pas la réalité d'un capitalisme qui nuit à la situation des travailleurs¹⁵⁹⁴.

Le droit du travail étant caractérisé par une diversité d'acteurs aux intérêts et aux idéologies très différents, le dialogue qui est fréquemment promu peine à s'installer. Il est dépendant du bon vouloir des syndicats alors même que certains d'entre eux sont très attachés à l'idée de lutte et de défense corporatiste¹⁵⁹⁵. Il est dépendant du bon vouloir de l'employeur alors même que ce dernier doit assurer l'intérêt économique de l'entreprise¹⁵⁹⁶. Il est aussi dépendant du bon vouloir de l'État qui, même si son rôle tend à décroître, est historiquement garant de l'intérêt général¹⁵⁹⁷. Tant que la situation actuelle est figée, le droit du travail français

¹⁵⁹² *Ibid.*, p. 74 : « Le résultat, c'est que rien ne se fait. Le « pacte de responsabilité » en constitue un bon exemple (...) ».

¹⁵⁹³ *Ibid.*, p. 79 : « (...) les mesures envisagées afin de redresser la situation sont alors imposées (...), ce qui peut conduire à des réactions d'hostilité relayées par les syndicats (...) s'appuyant souvent sur des arguments juridiques, en termes de « défense des droits acquis » ».

¹⁵⁹⁴ Anne-Sophie Chambost, « Les illusions... », *op. cit.*, p. 162 : « Derrière la démocratisation de la vie sociale et la réduction des tensions politiques qui fondent le projet républicain, l'État jouerait en somme le travail au profit du capital, en imposant le champ du social « au sein d'un capitalisme « humanisé » », pour réduire l'intensité de la lutte des classes. Le droit du travail procède donc de l'État bourgeois (...). (...) Il n'est sans doute rien de tout ça exclusivement, et pourtant il participe peut-être quand même un peu de tout cela à la fois (...) ».

¹⁵⁹⁵ Hubert Landier, *Dialogue social...*, *op. cit.*, p. 105 : « L'intérêt de boutique l'emporte sur l'intérêt général. Il faut la plupart du temps qu'une contrainte forte vienne de l'extérieur pour que les dirigeants se résignent à saborder ce qui faisait leur raison d'être ».

¹⁵⁹⁶ *Ibid.*, p. 108 : « La « flexibilité » réclamée par les patrons n'aurait pas d'autre sens. Il s'agirait donc, du point de vue syndical, d'obtenir coûte que coûte le maintien des avantages acquis, à défaut d'obtenir de nouvelles « avancées sociales ». On se gardera bien d'affirmer que cette grille de lecture est fautive. Elle l'est cependant partiellement ».

¹⁵⁹⁷ Franck Morel, « Le renouveau du dialogue social passe par l'entreprise », *Droit Social*, 2016, p. 405 : « L'échec de la négociation sur le dialogue social (...) est symptomatique de cette limite, de cette « barrière de verre » qui demeure. Elle freine une prise résolue de responsabilité par les partenaires sociaux au plan national pour engager des réformes de structure. L'organisation de la relation entre la loi et la négociation collective ne favorise d'ailleurs pas cette dernière. Les rapports entre législateur et négociateurs restent marqués par la méfiance, les

fait vivre une démocratie sociale de type « *adversariale* »¹⁵⁹⁸. Celle-ci peut être caractérisée par une gouvernance restreinte, une tendance à la lutte entre les acteurs du travail et à la particularisation des situations, une recherche prioritaire du progrès économique et une tendance à la fermeture¹⁵⁹⁹. Cette description de ce modèle de démocratie sociale semble conforme à la situation française¹⁶⁰⁰. Il est possible de trouver d'étranges similitudes avec les formes du corporatisme social, décrites auparavant et accusées de vicier le dialogue social.

Le diagnostic étant posé sur les maux de ce dernier, la question qui se pose est de savoir comment cette logique adversariale et corporatiste oriente concrètement l'action des acteurs sociaux. De même que pour le dialogue social au niveau local, la coopération est rendue complexe, au niveau national, par la tendance à l'individualisme dans les structures et dans les syndicats.

Il est possible d'observer que l'individualisme est omniprésent au sein des relations de travail et cela façonne l'identité professionnelle. Cet état de fait se vérifie par l'existence d'un lien hiérarchique qui donne à l'employeur un rôle parfois écrasant. La conscience collective est affaiblie¹⁶⁰¹, tout comme les valeurs du dialogue social. Le droit du travail est historiquement, et tout à la fois, construit sur une assise libérale avec la figure forte de l'employeur et sur une assise agonistique portée par certains syndicats. Ainsi, il est impossible de nier que la défiance réciproque anime en partie les acteurs du dialogue social. Autrement dit, le corporatisme social, comme dissonance entre divers intérêts professionnels, est effectivement la résultante d'une longue et tumultueuse relation entre différentes idéologies au sein du droit du travail¹⁶⁰².

uns reprochant aux autres leur manque d'ambition et les autres accusant les uns de ne pas respecter leur autonomie ».

¹⁵⁹⁸ Antoine Bevort, « Formes négociées et « *adversariales* » de démocratie sociale », in Guy Groux, Richard Robert et Martial Foucault (dir.), *Le Social et le Politique*, CNRS Éditions, 2020, p. 99-106.

¹⁵⁹⁹ *Ibid.*, p. 106 : « *Il faut souligner que la notion d'« adversariale » ne renvoie pas centralement aux conflits sociaux. Elle renvoie à la compétition, à la difficulté de conclure des compromis, à la faiblesse de la négociation, au mode de régulation par le rapport de force, et la décision hiérarchique, à la faiblesse d'institutions de médiation et d'arbitrage. Autant d'indicateurs qui manifestent la faiblesse de l'« empowerment » (capacitation ou pouvoir d'agir) des salariés dans les entreprises* ».

¹⁶⁰⁰ *Rapport d'information. Bilan des réformes en matière de dialogue social...*, *op. cit.*, p. 2 : « *La France se distingue également par un modèle conflictuel de relations sociales qui rend difficile l'atteinte de compromis* ».

¹⁶⁰¹ Alain Supiot, *Critique du droit du travail...*, *op. cit.*, p. 107 : « *Tandis que la définition collective des règles régissant la relation de travail donnait à chaque salarié des titres juridiques opposables au pouvoir patronal, et l'insérait dans une communauté de droits et d'intérêts, l'individualisation se réduirait à un démantèlement de ces droits enracinés dans le collectif, c'est-à-dire en fin de compte à une désobjectivation des salariés* ».

¹⁶⁰² *Ibid.* : « *Plus généralement, on peut conjecturer que la fonction d'intégration économique et sociale qu'a toujours remplie le droit du travail tend à ne plus jouer qu'au bénéfice d'une partie des salariés, tandis que pour l'autre partie ce droit est devenu un facteur supplémentaire d'exclusion* ».

Il est possible de dresser le même bilan du corporatisme social, mais pour un acteur social bien spécifique, le syndicat.

L'équilibre entre conflictualité et coopération est bien difficile à trouver. Un premier indice apparaît à travers la pratique prud'homale. Les conseillers syndicaux, élus par collègue professionnel, peuvent mettre à profit leurs connaissances du droit au service d'une défense des intérêts de tous les salariés. Mais parce que ces connaissances sont souvent insuffisantes et parce qu'ils y sont parfois encouragés par leur syndicat, ils retrouvent la voie de la lutte, de la défiance et de la défense corporatiste des membres de leur propre collègue¹⁶⁰³. La construction et les foyers du syndicalisme de lutte ont été présentés. Mais qu'en est-il de ses conséquences aujourd'hui ? Dans l'objectif de concertation et de bien commun, le syndicalisme de lutte apparaît comme singulièrement incongru¹⁶⁰⁴. La participation au dialogue social est un facteur de division entre les syndicats réformistes, étiquette communément accolée à la CFDT, et ces syndicats revendicatifs, CGT, FO et SUD en tête¹⁶⁰⁵.

Les acteurs sociaux ne sont pas les seuls acteurs, quoiqu'également victimes, du corporatisme social. L'acteur étatique doit aussi y faire face.

2. La position de l'État

La place de l'État dans l'essor de la démocratie sociale pose toujours un grand nombre de questions. Cela concerne autant son omniprésence actuelle que le rôle effectif qu'il doit jouer à l'avenir.

L'État social perpétue toute l'ambivalence du paradoxe corporatif. Assumant un rôle de garant de l'intérêt général, l'État est l'acteur principal dans la mise en œuvre des politiques

¹⁶⁰³ Laurent Willemez, *Le travail...*, op. cit., p. 174 : « Mais pour certains conseillers, face aux multiples rappels à l'ordre social et juridique dont ils font l'objet, l'appartenance syndicale leur permet de résister en partie. Le fait est qu'un certain nombre d'entre eux développent une vision combative de leur rôle et sont très critiques envers les règles du jeu (...) ».

¹⁶⁰⁴ *Les forces syndicales françaises...*, op. cit., p. 439 : « Sur le terrain, un « nouveau » syndicat recherche principalement la médiatisation, véritable nouveau moteur des luttes, car l'image de l'entreprise est touchée et les pouvoirs publics amenés à intervenir. Il recherche parallèlement le discrédit de l'action syndicale traditionnelle ou représentative (...) ».

¹⁶⁰⁵ *Ibid.*, p. 440 : « À l'évidence, nombre de questions posées d'ordre social, économique et sociétal ne reçoivent pas de réponse satisfaisante apportée par la classe politique, l'entreprise et les institutions en général (...). Il s'agit donc bien d'un discours idéologique (...) ».

sociales. Par peur du corporatisme social, il contrôle les corps intermédiaires, ces derniers ayant besoin de lui pour exister¹⁶⁰⁶. Ainsi, de façon ambivalente, l'État voit sa légitimité et son rôle décroître alors qu'il demeure très présent. Les maux du dialogue social français proviennent notamment d'un sentiment de défiance entre les syndicats et les employeurs. Celui-ci s'est construit à partir de courants théoriques, apparemment opposés, qui n'ont jamais été véritablement poussés à être conciliés. Couplée au rôle ambigu de l'État, la défiance exacerbe les réflexes corporatistes et la conflictualité.

L'ambivalence se fait jour dans le droit du travail. La gouvernance restreinte peut se voir sur une échelle nationale. Cela se traduit par un interventionnisme plutôt paradoxal. L'acteur étatique demeure l'acteur central du droit du travail, mais sa présence est lourde et peu cohérente selon les acteurs sociaux. Ceux-ci revendiquent davantage de prérogatives, notamment par des mouvements sociaux variés : *« Avant, les uns, les dominants, s'opposaient aux autres, les dominés. En retour, ils mobilisaient « une appartenance collective qui protégeait les individus d'un sentiment de mépris et leur donnait même une forme de fierté », canalisée par les syndicats et les partis de gauche. Le temps présent est à la fragmentation de l'identité collective et partant de la solidarité qu'elle générait, à l'affaiblissement des sociabilités professionnelles, chacun se sentant responsable de ses échecs, ce qui attise « la dénonciation, la haine, le ressentiment et la capacité de mépriser à son tour ». La violence, également. Ce ne sont plus alors les patrons qui ont été houspillés par les Gilets jaunes, mais les riches et les élites. (...) La démocratie sociale est parfois fatigante, parce qu'un compromis est toujours plus difficile à atteindre qu'une décision prise par quelques-uns et imposée aux autres. Mais elle est plus efficace »*¹⁶⁰⁷.

La forte présence de l'État se vérifie aussi avec un modèle de Sécurité sociale de type corporatiste-conservateur fondamentalement inadapté¹⁶⁰⁸. La présence de l'État engage de

¹⁶⁰⁶ « Éditorial. L'impossible réforme par le haut », *Esprit*, 2010, p. 4 : « On ne peut donc la réduire au schéma bien rodé du « blocage à la française » selon lequel un acteur politique responsable s'opposerait à une société crispée sur ses « privilèges » et hermétique au discours de la raison. C'est le contournement des partenaires sociaux au nom du volontarisme présidentiel qui a montré ses limites et mis en exergue le besoin de mieux faire vivre la démocratie sociale ».

¹⁶⁰⁷ Laurent Gamet, « Les Gilets jaunes et la question sociale », *Droit Social*, 2019, p. 566.

¹⁶⁰⁸ Christian Prieur, « Mythes et réalités de la démocratie sociale (I) », *Les Tribunes de la Santé*, 2016, p. 52 : « Heureusement le pouvoir politique, seul maître des conditions de financement, comportait une direction de la sécurité sociale qui annulait par milliers les décisions des conseils d'administration, contraires à la loi ou de nature à compromettre l'équilibre financier de l'institution : la démocratie sociale était donc une réalité fortement encadrée (...) ».

profonds questionnements pour le droit du travail français et notamment celui-ci : quel doit être son degré d'accompagnement dans l'essor de la démocratie sociale ? La mainmise de l'acteur étatique, après la Libération, sur l'œuvre d'élaboration du droit du travail peut s'expliquer par la peur des acteurs sociaux. Or, cette méfiance et cette mainmise vont perdurer et le fossé va se creuser : l'action syndicale sera de plus en plus directe et revendicative¹⁶⁰⁹.

Cette divergence est encore aujourd'hui bien ancrée, malgré les avancées en faveur de la démocratie sociale. Comment alors trouver un véritable équilibre entre le poids de l'État et celui des acteurs sociaux : « *Ce dialogue doit (...) être orienté vers la recherche d'un compromis, voire d'un consensus. Cette visée repose sur l'idée que le dialogue social permet de concilier performance de l'entreprise et progrès social, plus encore qu'il participe de la définition de l'intérêt général à travers la recherche de la compétitivité de l'entreprise, condition de la création d'emploi. De protagonistes, les interlocuteurs sociaux deviennent dès lors des partenaires* »¹⁶¹⁰ ?

Le rééquilibrage des positions des acteurs du dialogue social implique-t-il un retour à une vision institutionnelle de la régulation sociale ? L'individualisme contractuel a-t-il laissé place à un individualisme généralisé ?

En tout état de cause, la vision néo-libérale du droit du travail rebat totalement les cartes en ce qui concerne le pluralisme des sources du droit du travail.

B. Corporatisme social et enjeux sur la hiérarchie des normes

La vision néo-libérale du droit du travail met en avant l'impossibilité totale de s'appuyer sur l'idée de bien commun (1) dans le but d'imposer le principe de coopération dans l'élaboration des normes sociales (2).

¹⁶⁰⁹ *Les forces syndicales françaises...*, op. cit., p. 231 : « C'est l'année 1947 qui précipite les choses. En mai, les ministres communistes sont exclus du gouvernement. (...) La CGT se lance à corps perdu dans l'agitation, en pratiquant la surenchère revendicative et une forme quasi insurrectionnelle de conflits. Léon Jouhaux ne peut cautionner ce syndicalisme politisé révolutionnaire ».

¹⁶¹⁰ Pascal Lokiec, Dounia Benrebai, Nicolas Di Camillo *et al.*, « Première partie. Les fonctions et les mots - Simplification, dialogue social, confiance, emploi - », *Revue de Droit du Travail*, 2016, p. 755.

1. La disparition du lien communautaire ?

Dégager une perspective en termes de bien commun, c'est faire de la concertation le fondement du dialogue social. Or, le déséquilibre des forces et la logique de défiance semblent empêcher tout espoir. Au sein des structures, la capacité des travailleurs à créer du droit semble quelque peu sclérosée. Le renouveau libéral dans les années 1980 accentue le besoin d'autonomie professionnelle et de développement de la norme négociée. Mais la volonté d'accéder à ce besoin se heurte aux discours néo-marxistes et le libéralisme semble incontrôlable. La démocratie sociale souffre du fait qu'elle met en lumière des corps intermédiaires, plus précisément des groupes professionnels. Ainsi, ce sont des intérêts collectifs qui tendent à s'affirmer pour produire du droit, avec les syndicats comme cheville ouvrière. Or, de nombreuses voix critiquent cette importance donnée à des groupes professionnels.

Ces discours s'appuient, à dessein, sur le constat d'un dialogue social fragilisé par la défiance réciproque entre ses acteurs : « *Tout au moins, le dialogue exige-t-il de la loyauté dans la discussion, l'éviction du mensonge et de sa forme policée, la posture intellectuelle, et la mise de place de procédures permettant l'expression des idées et des convictions. En un mot, le dialogue social ne peut que s'enliser et s'artificialiser dans une « société de défiance ». (...). L'avènement du syndicat comme acteur légitimé de la production de normes conventionnelles (c'est la problématique de la négociation collective) et de normes non conventionnelles (c'est la problématique de la participation du syndicat à l'élaboration de la loi) impliquera selon toute vraisemblance le comblement du fossé qui parfois se crée au sein même des organisations syndicales et patronales entre la base syndicale et les structures nationales fédérales ou confédérales* »¹⁶¹¹.

Cette faiblesse n'a pas qu'une existence dans les discours. Elle se vérifie concrètement sur le terrain social. Le corporatisme d'entreprise symbolise la mutation d'un intérêt collectif, celui de la structure. L'entreprise tend alors uniquement vers la recherche du progrès économique. Cela se fait au détriment de l'autonomie professionnelle. La négociation collective réveille la propension à valoriser prioritairement cet intérêt collectif dévoyé. Lorsque se rencontrent les représentants syndicaux et patronaux, ainsi que ceux de l'État, les réflexes

¹⁶¹¹ Pierre-Yves Verkindt, « L'association des syndicats... », *op. cit.*, p. 957.

corporatistes se révèlent. Ils peuvent faire en sorte que l'intérêt général, relevant de l'objet de la négociation, soit outrepassé par l'un des intérêts collectifs en présence¹⁶¹². Voilà pourquoi le dialogue social suscite autant de craintes et de références au corporatisme. La recherche du bien commun est un objectif pour tous les acteurs sociaux. Parvenir à faire de l'entreprise une « communauté » requiert que les contacts et la prise de décision donnent à chaque acteur le pouvoir d'être réellement influent.

De façon générale, le corporatisme social interroge, pour les acteurs sociaux, leur capacité à rééquilibrer leur position dans le dialogue social. Avec l'essor, au moins en apparence, du rôle syndical dans les relations de travail, la « participation juridique » des organisations professionnelles devient un enjeu majeur. Le droit doit permettre de diminuer la propension à la lutte sans pour autant y mettre fin. La conflictualité est conciliable avec le dialogue¹⁶¹³. Il est nécessaire pour les syndicats de trouver un compromis entre ces deux facettes au nom de la concertation sociale¹⁶¹⁴. Diminuer la dimension conflictuelle dans le dialogue social doit permettre au principe de coopération des forces de s'imposer. Les failles du dialogue social sont malheureusement facilement exploitables pour certains syndicats. Afin de maintenir la force de l'intérêt collectif défendu pour le faire triompher, il est tentant de prétendre se battre pour l'intérêt de tous. C'est comme cela qu'il est possible de fédérer autour de son discours¹⁶¹⁵. Or, la recherche du bien commun, l'objet de la logique de concertation, ne doit pas être qu'apparente. Cela requiert que les syndicats, entre autres, abandonnent leur logique de défiance¹⁶¹⁶. Le dialogue social ne saurait être plus important qu'aujourd'hui. La place de plus

¹⁶¹² Hubert Landier, *Dialogue social...*, op. cit., p. 64 : « De part et d'autre, les préjugés et la méfiance se sont solidement installés. Et il en résulte, par les uns et les autres, une interprétation erronée des intentions qui animent leurs interlocuteurs. (...) Les choses se bloquent et débouchent sur une situation de crise ».

¹⁶¹³ Jean-Yves Pranchère, « La démocratie indéfinie et les « limites de l'autonomie ». Claude Lefort entre « principe d'anarchie » et « libéralisme » », *Raison Publique*, 2018, p. 124 : « Dans son effectivité, la démocratie n'est pas la production d'une volonté générale où chacun devrait se reconnaître ; elle est la composition d'expériences, de volontés et de rationalités collectives dont l'écart ne peut pas être réduit et dont la conflictualité ne peut pas se subsumer sous une loi qu'un grand Sujet se donnerait à lui-même ».

¹⁶¹⁴ Laurent Willemez, *Le travail...*, op. cit., p. 170 : « Il n'y a donc pas nécessairement de solution de continuité entre des pratiques de conflictualité et une activité juridique et judiciaire, mais au contraire, pour des conjonctures données et selon les organisations, les individus et les espaces, une possibilité de « combinaison d'actions juridiques et d'arrêts de travail », et même un renforcement mutuel des deux activités ».

¹⁶¹⁵ Hubert Landier, *Dialogue social...*, op. cit., p. 118-119 : « Quand, dans l'entreprise, plusieurs personnes dialoguent, c'est qu'elles y trouvent un intérêt commun. Cet intérêt commun, c'est de contribuer à ce que le travail se fasse au mieux et que l'entreprise prospère, conformément à leur propre intérêt. On définira cet intérêt commun, ou ce bien commun, de la façon suivante : « le bien personnel d'une pluralité d'individus, poursuivi par des moyens mis en commun » ».

¹⁶¹⁶ Pierre-Éric Tixier, « Les mutations de la négociation collective. Le cas de la France », *Négociations*, 2007, p. 109 : « Lorsque les entreprises ont voulu faire délibérément du syndicalisme « un partenaire » par la négociation d'accords qui devaient mobiliser leur personnel sur les objectifs de performance et améliorer la compétitivité de

en plus large donnée à la norme négociée dans les textes doit nécessairement s'accompagner d'un changement clair de mentalité. La norme juste est celle qui prend en compte les intérêts de toutes les parties et non celle arrachée par l'une de ces parties¹⁶¹⁷. C'est le principe de la concertation dans le dialogue social.

La recherche du bien commun, censée faire grandir la démocratie sociale, induit le renforcement des prérogatives des groupes professionnels. Or, cela interroge à nouveau sur les sources du droit du travail.

2. Les perspectives de la norme négociée

La faiblesse de l'autonomie professionnelle semble pouvoir se mesurer à une double échelle. Elle se mesure, d'une part, par rapport à la légitimité des acteurs sociaux et d'autre part, par rapport à la légitimité de ces derniers à produire du droit.

Promouvoir une nouvelle image du dialogue social est un objectif louable, mais également, semble-t-il, dangereux. Faire du salarié un citoyen à part entière revient à concurrencer la démocratie politique. Le syndicat est-il aussi légitime qu'un élu pour représenter des intérêts ? Non, s'il est convenu d'admettre que l'accord obtenu par la négociation n'a pas vocation à être applicable à ceux qui échappent à son ressort. Aussi, la démocratie sociale fait naturellement cohabiter des intérêts collectifs puissants étant tous sous la tentation du corporatisme social. Faire s'imposer la démocratie sociale au détriment de la démocratie politique, ce serait donc prendre le risque de renforcer ce corporatisme, d'où les nombreux liens doctrinaux avec le phénomène. La démocratie sociale est également critiquée pour le manque de légitimité des normes qui émergent sous son égide. Le problème peut finalement être résumé simplement. Une règle produite par les acteurs sociaux est-elle à même de s'inscrire dans la défense de l'intérêt général : « (...) reconnaître une aptitude des organisations syndicales et professionnelles à participer à l'élaboration de la loi ne met

l'entreprise, les syndicats en France n'ont pas joué le jeu proposé par les directions, faute de ressources militantes et par refus de la co-gestion, en considérant pour certains ces pactes comme une nouvelle forme d'exploitation des travailleurs ».

¹⁶¹⁷ Hubert Landier, *Dialogue social...*, op. cit., p. 120 : « Dans ces conditions, le bien commun, tout en continuant à être mis en avant, en vient vite à disparaître derrière d'autres considérations : s'agit-il de trouver une solution concrète au problème posé ou de préserver l'intérêt ou l'image de l'organisation dont chacun des interlocuteurs n'est que le représentant ? »

nullement en cause la place de la loi lato sensu dans le droit du travail contemporain. Elle recoupe cependant la problématique de la hiérarchie des normes en ce qu'elle conduit à s'interroger sur les rapports entre la représentation politique et la représentation syndicale »¹⁶¹⁸ ?

Dès lors, ce sont des pans entiers du droit français qui se retrouvent interrogés. Est-il vraiment nécessaire de créer un cadre juridique plus contraignant quant à la participation au Conseil économique social et environnemental (CESE)¹⁶¹⁹ ? En droit du travail plus spécialement, faut-il donner plus de valeur au produit de la négociation prélegislative¹⁶²⁰ ? L'autonomie des acteurs sociaux est-elle en soi une menace sur laquelle serait apposée l'étiquette corporatiste ? La démocratie sociale est-elle un danger pour l'intérêt général ?

Avant de tenter d'apporter des réponses à ces questions, il convient d'étudier, au prisme de la norme négociée, la place centrale du syndicat. Celui-ci, très sensible au corporatisme social, est malgré tout au cœur du dialogue social. Devenu progressivement un acteur majeur de ce dernier, le syndicat est le fer-de-lance du droit du travail collectif. Cependant, il y a un risque réel que ces acteurs du dialogue social confisquent la question démocratique afin de faire primer leur propre intérêt collectif. De la sorte, le syndicat peut voir d'un très mauvais œil la tendance à la décentralisation vers l'entreprise tant elle remet en cause, en l'état, sa puissance¹⁶²¹. Aussi, en relançant l'idée d'une représentation syndicale dans les TPE, les organisations semblent émettre l'hypothèse que celle-ci est inéluctable¹⁶²². Survient alors le

¹⁶¹⁸ Pierre-Yves Verkindt, « L'association des syndicats... », *op. cit.*, p. 956.

¹⁶¹⁹ Dominique Bourg, Jean-Pierre Bompard, Laurent Duarte *et al.*, « Comment verdier la démocratie ? », *Revue Projet*, 2012, p. 20 : « Au contraire, nous avons des institutions qui fonctionnent mal parce qu'elles ne sont pas assez institutionnelles. Le rapport au processus de décision politique est absent avec le Cese ».

¹⁶²⁰ Yann Leroy, « Accord National Interprofessionnel : de la loi négociée à la loi contestée », *Civitas Europa*, 2014, p. 72 : « L'image d'une loi qui descend du législateur vers le corps social, de règles imposées par le sommet ne correspond plus toujours, chacun le sait, à la réalité. De plus en plus souvent, la participation des destinataires de la norme juridique à son élaboration est encouragée (...). Cette association prend des formes diverses allant de la consultation à la régulation et passant par la négociation. En droit du travail, c'est du constat de l'utilité, de la nécessité du dialogue social qu'est né l'article L. 1 du Code du travail. Introduit par la loi de modernisation du dialogue social du 31 janvier 2007, il impose, sauf en cas d'urgence, une concertation avec les partenaires sociaux préalablement à tout projet de réforme envisagé par le Gouvernement portant sur le droit du travail ».

¹⁶²¹ Hubert Landier, *Dialogue social...*, *op. cit.*, p. 166 : « Pour les organisations syndicales, la promotion du dialogue social passe d'abord par un renforcement des droits sur lesquels leurs représentants peuvent s'appuyer et par une amélioration de leurs moyens d'action. (...) Mais ce sont là autant de dispositions qui sont vécues par les dirigeants d'entreprise comme des contraintes nouvelles ».

¹⁶²² *Ibid.*, p. 165-166 : « Côté syndical, ce qui s'exprimait (...) c'est une logique d'appareil visant à assurer leur emprise sur les TPE au travers de la création d'une instance élue à l'échelle territoriale ».

risque « d'autocentrisme » syndical déjà révélé par l'histoire du droit du travail¹⁶²³. Mais, les syndicats sont-ils légitimes à croire qu'ils ont un monopole représentatif auprès des salariés ? Ne sont-ils pas, à cause de leur position naturelle, bien trop éloignés de toute possibilité d'association à la recherche du bien commun¹⁶²⁴ ?

Le grand défi pour la démocratie sociale est donc de mettre fin à la défiance. Elle guide les orientations de la discipline autant que l'idéologie des acteurs sociaux. La mise en avant de la présence syndicale et de la conscience collective des travailleurs, par le biais de l'instauration de la NAO, sert-elle véritablement le dialogue social ? Si oui, alors les lois Auroux peuvent être vues comme le point de départ d'une législation sociale qui fait oublier toute velléité agonistique, toute prédominance libérale et qui renforce le pouvoir syndical. Mais elles peuvent être aussi vues comme le point de départ d'une législation sociale basée sur le conflit, l'individualisme généralisé et qui vide de son sens la représentativité syndicale¹⁶²⁵. Le point

¹⁶²³ Stéphane Olivesi, « Le syndicalisme à l'épreuve de la communication », *Questions de communication*, 2012, p. 275 : « Une autre cause résiderait dans les conséquences indirectes des lois Auroux, notamment celle du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel. Cette explication se résume en ces termes : la volonté d'institutionnaliser le dialogue social et de créer une sorte de démocratie d'entreprise en renforçant le pouvoir des institutions représentatives aurait en quelque sorte dévoyé l'action syndicale en transformant les représentants des salariés en partenaires privilégiés d'un nouveau jeu formel les associant aux directions. Dans les grandes entreprises, ces représentants auraient ainsi tourné le dos à la base sous l'effet de l'affirmation de leur rôle (...) ».

¹⁶²⁴ Dominique Andolfatto et Dominique Labbé, « La cartellisation des partenaires sociaux : l'exemple de la réforme du financement syndical », in Dominique Andolfatto (dir.), *La démocratie sociale en tension*, Presses universitaires du Septentrion, 2018, p. 67-81, p. 79-80 : « François Rebsamen a été ministre du Travail (...) entre mai 2014 et septembre 2015. Dans un livre publié en 2016, il écrivait que les organisations syndicales et patronales « se comportent souvent en boutiquiers plus soucieux de défendre leurs propres intérêts que ceux qu'ils sont censés représenter ». (...) Pourtant il a approuvé la réforme de la formation professionnelle de 2014, puis piloté sa mise en place et notamment celle de la taxe sur les salaires (...) ». Les auteurs sont respectivement professeur de science politique à l'Université de Bourgogne-Franche-Comté et chercheur associé à l'Institut d'études politiques de Grenoble. Ils font référence à l'opacité sur la publicité de la taxe sur les salaires ainsi que sur l'utilisation précise des sommes allouées. La loi du 5 mars 2014 (*Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale*, JORF, 6 mars 2014) prévoit en effet un prélèvement sur l'ensemble des salaires du secteur privé pour financer le syndicalisme patronal et salarié. Les auteurs précisent dans l'article que le montant du prélèvement est fixé à 0,016% du salaire, ce qui représente plus de 84 millions d'euros pour l'année 2015. Ils s'étonnent de ne pas trouver davantage de détails sur la justification, l'architecture et le contrôle d'une telle mesure. Le silence est fait sur les conséquences que cela entraîne sur les organisations syndicales alors même que le prélèvement représente, selon les auteurs, une grande partie des budgets de ces dernières.

¹⁶²⁵ Jacques Le Goff, « Les Lois Auroux, 20 ans après », *Droit Social*, 2003, p. 704 ; 705 : « Une perspective de progrès, mais sous réserve que le monde du travail soit disposé à entrer dans ces vues. Or, sous ce rapport, le hiatus est patent. On n'est plus en 1968, l'esprit du temps a, en une quinzaine d'années, considérablement évolué, basculant dans un cycle de « retrait » de l'espace public et social attesté (...) au niveau de l'entreprise, par la désimplification, le déclin de sa fonction identitaire au profit des espaces domestiques et « électifs » (...). (...) D'où le retour de la question du contrat social fondateur : comment faire du collectif à l'heure où (...) « on fait croire à quiconque qu'il n'a besoin que de lui-même et qu'il peut se soustraire à la représentation » ? C'est toute la question du faire corps social et de l'institution (...) ».

d'orgue de cette législation serait la promulgation des « *ordonnances Macron* »¹⁶²⁶ en 2017, avec notamment la systématisation du référendum d'entreprise¹⁶²⁷.

Dans les faits, le dialogue social souffre d'un manque d'efficacité. Ce manque est tout d'abord dû à une faiblesse naturelle. La négociation préalable entre partenaires sociaux, avant l'aboutissement d'une réforme sociale, est politisée¹⁶²⁸. Elle est subordonnée à une véritable volonté de la part du Gouvernement. Restreinte techniquement¹⁶²⁹ et idéologiquement¹⁶³⁰ par rapport à la loi, la négociation prélegislative offerte par la loi Larcher nourrit finalement les dérives corporatistes actuelles¹⁶³¹. Cela explique que la loi sociale, en définitive, n'est que très peu fondée sur les préconisations des acteurs sociaux¹⁶³². Le droit du travail français est-il ainsi condamné à revivre sans cesse une opposition idéologique entre individualisme et collectivisme ainsi qu'entre lutte et réformisme ?

La fragilité de la démocratie sociale s'explique en grande partie par le corporatisme social. La défiance qui caractérise le dialogue social implique un constat : l'autonomie des acteurs sociaux effraie. Elle suppose que des groupes représentant des intérêts collectifs puissent édicter des normes juridiques. Or, par définition, le groupe ne représente qu'une partie de la société. En outre, l'octroi d'un trop grand nombre de prérogatives risque de faire dévier

¹⁶²⁶ Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective ; Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales ; Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail ; Ordonnance n°2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la mesure de la négociation collective ; Ordonnance n°2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention, JORF, 23 septembre 2017.

¹⁶²⁷ Guillaume Gourgues et Karel Yon, « Référendums d'entreprise et conflictualité sociale. Éléments pour un bilan des réformes du droit du travail », *Revue de Droit du Travail*, 2018, p. 841 : « *La démocratie sociale suit, en cela, les mêmes principes que la démocratie politique : le référendum n'est pas, en lui-même, porteur de progrès démocratique* ».

¹⁶²⁸ Éric Aubry, « Les régulations sociales... », *op. cit.*, p. 195 : « *Elle n'est pas une fin en soi ; elle est un instrument au service d'une volonté politique* ».

¹⁶²⁹ *Ibid.*, p. 196 : « (...) l'article L.1 ne prévoit pas un encadrement de la procédure législative (...) et (...) ne crée pas d'obligation de consultation sur un projet de texte ».

¹⁶³⁰ *Ibid.*, p. 195 : « *Ce n'est pas le recours à la loi Larcher qu'il faut encenser ou déplorer, c'est la présence ou non d'une volonté de réforme dans une période propice à la mise en œuvre de celle-ci* ».

¹⁶³¹ « Introduction. À la recherche de la démocratie sociale », *op. cit.*, p. 25 : « *En fait, l'usage en a été plus ou moins galvaudé, les gouvernements, voire les partenaires sociaux eux-mêmes, préférant ne pas respecter les procédures prévues par la loi, pour des raisons tactiques ou de crainte de remises en cause de positions acquises* ».

¹⁶³² Entretien avec Annette Jobert, Jean-Denis Combrexelle, Henri-José Legrand, Entretien organisé par Christian Thuderoz, « Loi et négociation collective : un débat (encore) d'actualité », *Négociations*, 2017, p. 90 : « *Depuis 2015, le mécanisme est sérieusement en crise. D'abord avec la loi Macron, puis avec la loi de modernisation du dialogue social, le CPA et la loi Travail, la procédure définie par la loi Larcher n'a pas été respectée par l'État - dans le premier et dernier cas - (...)* ».

l'action du groupe professionnel vers la revendication permanente. Un risque corporatiste censé légitimer la défense de l'intérêt général par la démocratie politique : la loi demeure la norme centrale et les acteurs sociaux voient leur rayonnement limité¹⁶³³. Une démocratie sociale au pas, dénoncée par les acteurs sociaux eux-mêmes, par le biais du corporatisme syndical et des mouvements sociaux¹⁶³⁴. Mais les acteurs sociaux ne sont pas les seuls pointés du doigt. L'État a-t-il un poids démesuré dans le paritarisme en gérant notamment son financement¹⁶³⁵ ? Les dernières évolutions en droit social mettent aussi en lumière la question de l'interventionnisme¹⁶³⁶.

Les maux du dialogue social sont profonds et l'objectif de participation doit s'accommoder d'un climat social, économique, politique, ainsi qu'idéologique, défavorable. Le corporatisme social révèle ainsi l'ampleur du chemin restant à parcourir. Rétablir la confiance entre le politique et le social nécessite de trouver un équilibre dans la régulation sociale. La présence des forces sociales est primordiale, mais l'encadrement par la force politique l'est tout autant. Le corporatisme social a au moins le mérite de faire émerger, pour le droit du travail, un véritable besoin de coopération au niveau local¹⁶³⁷ et national. La volonté d'autogestion des

¹⁶³³ Jacques Freyssinet et Marie-Armelle Souriac, « Peut-on faire confiance à la négociation interprofessionnelle ? », *Revue de Droit du Travail*, 2013, p. 158 : « La loi détermine les principes fondamentaux du droit du travail, du droit syndical et du droit de la sécurité sociale. Il n'y a pas de domaine réservé à la négociation collective. Cette caractéristique de notre système a été critiquée. Un véritable découpage des compétences du législateur et des protagonistes sociaux par domaines ou matières a pu être revendiqué au profit de l'autonomie collective (...) ».

¹⁶³⁴ Éric Aubry, « Les régulations sociales... », *op. cit.*, p. 200 : « En tout cas, la centralisation des décisions aux dépens des corps intermédiaires conduit presque inéluctablement à une crise politique et sociale. Mai 1968 est sans doute aussi le résultat d'une modernisation trop jacobine du pays. La crise des Gilets jaunes (...) illustre, à nouveau, ce mal français ».

¹⁶³⁵ Marie-Armelle Souriac et Philippe Langlois, « Que penser du rapport Chertier ? », *Revue de Droit du Travail*, 2006, p. 218 : « On commencera par marquer un net désaccord avec le rapport Chertier à propos de l'exclusion de la compétence des partenaires sociaux en matière de sécurité sociale. Sans doute, ici comme ailleurs, la responsabilité suprême appartient-elle à l'État. Sans doute aussi, est-il seul responsable de ce qui appartient à la solidarité nationale, encore que cette notion soit particulièrement vague et qu'elle suppose un financement fiscal, alors que la sécurité sociale française est massivement financée par des cotisations. C'est précisément ce mode de financement qui justifie le rôle des partenaires sociaux, ceux-ci devant gérer ce qui provient des contributions de leurs mandants ».

¹⁶³⁶ Michel Noblecourt, « La démocratie sociale... », *op. cit.*, p. 53 : « L'absence de culture du compromis freine l'épanouissement de la démocratie sociale. La France n'a pas les acteurs sociaux pour jouer la pièce et l'État tient la place de souffleur, puisque c'est lui in fine qui fixe les règles (...) ».

¹⁶³⁷ Jean-Claude Dupuis, « La RSE, de la gouvernance de la firme à la gouvernance de réseau », *Revue Française de Gestion*, 2007, p. 161 : « À la représentation de la firme comme organisation : i.e. comme pluralité d'agents qui opèrent à travers des modèles d'interaction déterminés par leurs limites cognitives, il convient d'associer une représentation de la firme comme institution : c'est-à-dire encore comme coalition de groupes qui s'affrontent et coopèrent dans des rapports et selon des règles socialement déterminées ».

acteurs sociaux doit donc plutôt faire place à une co-gestion, par les acteurs politiques et sociaux, du droit du travail¹⁶³⁸.

¹⁶³⁸ Marcel Grignard, « Démocratie sociale... », *op. cit.*, p. 239 : « La démocratie politique et la démocratie sociale doivent relever le défi de l'articulation (...) et ainsi lier « respect des personnes et destin commun ». Le rapport entre démocratie politique et démocratie sociale ne consiste pas à se disputer une part d'un tout démocratique (...), mais voir comment converger pour répondre aux défis qu'elle nous pose ».

Conclusion du Chapitre 1

L'ambition portée par ce chapitre était de mettre en avant les arguments qui pourraient justifier l'avènement d'un droit du travail néo-libéral. Ces arguments proviennent des discours faisant expressément référence au corporatisme social. Il y a une réelle continuité entre ce dernier et le néo-libéralisme grâce à l'idée d'individualisme généralisé. L'hypothèse de la néo-libéralisation sera validée ou réfutée plus tard. Néanmoins, il était légitime, au vu du nombre de discours portant sur le corporatisme social, de présenter une telle hypothèse ainsi que ses enjeux.

La notion d'identité professionnelle est cruciale. C'est elle qui permet d'observer la mutation des comportements professionnels, découlant sur celle des relations de travail puis sur celle des normes censées apporter des réponses à ces changements. Dans la vision néo-libérale, le constat est celui de la perte de vitesse de la conscience collective. Cela est notamment dû à une crise ayant pris diverses formes et qui a contribué à fragiliser les situations de travail. Pour répondre aux exigences du marché, entreprise comme travailleurs comptent avant tout sur eux-mêmes. Il faut être souple, « flexible » et faire feu de tout bois : le temps au travail doit être rentabilisé ou bien il doit se faire ailleurs. Les enjeux économiques poussent à l'individualisation généralisée et à la précarisation des rapports de travail. Dans ces conditions, le lien collectif est ténu, voire inutile. Pourquoi faire perdurer des marchés du travail fermés alors que la logique concurrentielle apparaît comme une évidence pour s'enrichir et survivre ? Pourquoi se battre au nom d'une entreprise en tant que communauté si les salariés voient cette entreprise uniquement comme une source de pérennisation de leur situation et si l'employeur la voit comme une seule source de profit ?

Le trait est volontairement grossi. Il n'en demeure pas moins que le corporatisme social traduit une tendance à la personnalisation du parcours professionnel. La recherche prioritaire est celle de ses propres intérêts. L'individualisation généralisée, où la force collective n'est qu'un leurre ou un outil pour l'enrichissement personnel, entraîne des conséquences pour le droit du travail. Jusqu'aux années 1970, l'image du droit du travail est celle d'un droit tourné vers la démocratisation des rapports, vers la vision de la structure comme « institution » et donc vers une certaine forme d'autonomie de ses acteurs. Tout cela est basé sur une nouvelle lecture d'un modèle corporatif initial dont les valeurs n'ont jamais véritablement disparu. Mais la

grande crise des années 1970 a fait exploser au grand jour toutes les faiblesses de ce droit du travail collectif.

Au cœur du dialogue social, les acteurs se saisissent, plus ou moins volontairement, de la logique d'intérêts particuliers à faire primer. Ainsi, le corporatisme syndical, le corporatisme d'entreprise, le corporatisme professionnel et le corporatisme de métier concrétisent bien l'élan d'individualisme généralisé. Syndicats, employeurs, travailleurs, mais également acteur étatique sont effectivement tentés de s'engouffrer dans les brèches historiques du droit du travail pour faire valoir leur position. Historiques, car la pratique contemporaine du dialogue social révèle bien une forte propension à la défiance ou à l'idéologie.

À l'opposé d'une vision néo-libérale, le droit du travail collectif attise la conscience collective. Le corporatisme apparaît alors comme un levier pour faire de l'entreprise une institution, pour faire des rapports de travail des rapports tournés vers l'esprit de communauté et pour faire du dialogue social un espace de coopération. L'ambition finale est de faire du droit du travail un droit adapté aux réalités sociales et respectueux de l'équilibre obligatoire entre norme imposée et norme négociée.

Chapitre 2 : Une délégalisation du droit du travail ?

« MM. Jacques Garello, professeur à l'Université d'Aix-Marseille, Bertrand Lemennicier, professeur à l'Université de Lille II et Henri Lepage, délégué général à l'Institut Euro 92, viennent de publier sur les syndicats un ouvrage étrange, qui se réfère au credo de l'École néo-libérale : individualisme extrême, confiance totale dans les arbitrages individuels et dans la loi du marché, allergie absolue à toute entrave étatique ou conventionnelle à cette loi, etc. « Le Code du travail et les affirmations de la Constitution représentent non pas l'expression d'une grande conquête sociale, mais au contraire un immense pas en arrière vers une conception prérévolutionnaire du droit où l'individu n'était même pas encore reconnu comme propriétaire de lui-même. Il s'agit d'une véritable régression... ». (...). Soulignons toutefois que c'est sur de telles propositions que nos auteurs édifient leur construction. Ignorances abyssales ou falsifications délibérées ? Faux problème probablement. Enfermés dans la cellule capitonnée de leurs fantasmes, les idéologues de toute espèce ne peuvent concevoir que les faits, s'agiraient-ils de données juridiques, ne soient pas parfaitement conformes à ce qu'ils voudraient qu'ils soient : pourquoi consulter le moindre aide-mémoire ? Tout ce qui est rationnel est réel, c'est bien connu... »¹⁶³⁹. Ce chapitre a la double ambition de présenter les réformes qu'a connues le droit du travail au prisme du néo-libéralisme (Section 1) et d'y opposer les réalités d'un droit qui reste basé sur l'idée de collectif (Section 2). Cela fait office de préparation à un bilan sur le corporatisme social : est-il un phénomène qui correspond aux normes du droit du travail ?

Section 1 : Néo-libéralisme et normes du droit du travail

Le corporatisme social remet en question(s) le rôle de ceux qui font vivre le droit du travail. Qu'il s'agisse de l'État et de l'entreprise (Paragraphe 1) ou bien des syndicats et des salariés (Paragraphe 2), tous sont susceptibles de voir les réformes sociales renforcer leurs positions corporatistes.

¹⁶³⁹ Jean-Jacques Dupeyroux, « Les néo-libéraux... », *op. cit.*, p. 1 ; 3.

Paragraphe 1 : Le poids de l'État et du corporatisme d'entreprise

Il ne s'agit pas ici de simplement constater en quoi l'évolution du droit du travail peut être liée, dans une vision néo-libérale, au corporatisme social (A). Il s'agit aussi de constater que l'autonomie professionnelle est menacée par une telle correspondance (B).

A. Des rôles ambigus

Faire le bilan de la législation sociale, à propos du rôle de l'État (1) et de l'entreprise (2), permettra d'apprécier l'étendue du corporatisme social dans les relations professionnelles.

1. La place de l'État dans le droit du travail

Deux pans spécifiques du droit du travail interrogent, à titre d'exemple, l'intervention de l'acteur étatique. Il s'agit de l'évolution de la convention collective de branche (a) et de la négociation prélegislative (b).

a. La situation de la branche

Le processus de restructuration des branches professionnelles est un chantier qui révèle un certain volontarisme de la part de l'État¹⁶⁴⁰. Depuis la loi du 24 juin 1936, la logique de branche est celle de l'exercice, néo-corporatiste, de la loi professionnelle¹⁶⁴¹ sous l'égide l'acteur étatique¹⁶⁴². Les textes affirment le rôle important de la branche¹⁶⁴³. Effectivement, la primauté de la branche demeure sur un certain nombre de thèmes et ce niveau de négociation supplée régulièrement¹⁶⁴⁴ la carence de l'accord d'entreprise : *« Le principe de primauté de l'accord d'entreprise ne sonne pas, en effet, le glas de la négociation de branche. Cette dernière dispose désormais de 11 thèmes de primauté décidés par la loi avec une ouverture en matière de CDD, de travail temporaire, de CDI de chantier ou d'opération. Pour quatre autres matières, c'est à elle de décider de la primauté. Mais même pour tous les autres thèmes soumis désormais à la primauté de l'accord d'entreprise, la branche a aussi intérêt à négocier car, de fait, pour de nombreuses entreprises qui mettront des années à se doter d'un statut*

¹⁶⁴⁰ Sophie Nadal, « Gouvernance du niveau et des règles de branche : les nouveaux visages de l'emprise étatique. Ordonnance n°2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective », *Revue de Droit du Travail*, 2017, p. 652 : *« Si c'est sur le terrain de l'articulation entre accords collectifs que l'affaiblissement de la place du niveau de branche se laisse le plus évidemment à voir, la réforme atteint d'une autre manière, et en profondeur, la place de la négociation de branche dans le système français des relations collectives. L'opération - aussi redoutable qu'implacable - emprunte des chemins d'une grande technicité. La restructuration des branches professionnelles et surtout le remaniement du droit de l'extension et de l'élargissement sont ces chemins. (...) Elle initie même une sorte de décentralisation du pouvoir étatique avec la branche pour point d'appui, et cela non sans que l'autonomie collective à ce niveau n'ait été prudemment placée sous tutelle ».*

¹⁶⁴¹ Sophie Nadal, « La restructuration des branches... », *op. cit.*, p. 110 ; 111 : *« Branche(s) professionnelle(s) » : la formule évoque inmanquablement deux notions, celle de « profession » d'une part, et celle de « branche » d'autre part. Toutes deux sont en effet intimement associées depuis la création de la procédure d'extension par la loi du 24 juin 1936, procédure qui dote les règles conçues par les groupements professionnels d'un effet normatif comparable à celui d'une norme étatique ».*

¹⁶⁴² *Ibid.*, p. 111 : *« En 1936, la notion de « branche » a servi de point d'ancrage à la conception de l'extension des conventions collectives, procédure qui signifiait la prévalence du pouvoir normatif de l'État sur celui de ces groupements intermédiaires que sont les organisations professionnelles. Quant à la notion – faussement similaire - de « branche professionnelle », elle sert quant à elle de cadre de pensée à l'exercice, par lesdits groupements, d'une forme de gouvernement professionnel des activités économiques selon les orientations fixées par les pouvoirs publics, approche qui n'est assurément pas dépourvue de toute dimension corporatiste ».*

¹⁶⁴³ *Rapport d'information. Bilan des réformes en matière de dialogue social...*, *op. cit.*, p. 7 : *« La loi définit depuis 2016 les missions dévolues aux branches : celles-ci ont pour missions de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables et de réguler la concurrence entre les entreprises ».*

¹⁶⁴⁴ *Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective...*, *op. cit.*, Article 1^{er} : *« Art. L. 2253-3.-Dans les matières autres que celles mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2, les stipulations de la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche prévalent sur celles ayant le même objet prévues par la convention de branche. En l'absence d'accord d'entreprise, la convention de branche s'applique ».*

conventionnel, ce seront les stipulations de la branche qui s'appliqueront à titre subsidiaire »¹⁶⁴⁵.

Néanmoins, il apparaît que cette primauté glisse généralement, et largement, en faveur de l'entreprise. Les domaines de compétences de la branche sont exclusifs¹⁶⁴⁶, c'est-à-dire que celle-ci prime sur l'entreprise, sauf si cette dernière prévoit des garanties au moins équivalentes. Certains domaines de compétences peuvent également être « verrouillés »¹⁶⁴⁷, autrement dit la branche décide de prendre la main sur la négociation et la garde sauf si l'accord d'entreprise conclu postérieurement prévoit des garanties au moins équivalentes.

¹⁶⁴⁵ Paul-Henri Antonmattéi, « Réforme du droit du travail : en avant marche ! », *Semaine Sociale Lamy*, 2017, p. 11.

¹⁶⁴⁶ *Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective...*, *op. cit.*, Article 1^{er} : « « Art. L. 2253-1.-La convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables dans les matières suivantes : « 1° Les salaires minima hiérarchiques ; « 2° Les classifications ; « 3° La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ; « 4° La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ; « 5° Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ; « 6° Les mesures énoncées à l'article L. 3121-14, au 1° de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent code et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ; « 7° Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1242-13, L. 1244-3, L. 1251-12, L. 1251-35 et L. 1251-36 du présent code ; « 8° Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier énoncées aux articles L. 1223-8 du présent code ; « 9° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; « 10° Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ; « 11° Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ; « 12° Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du présent code ; « 13° La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du présent code ; « Dans les matières énumérées au 1° à 13°, les stipulations de la convention de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes » ».

¹⁶⁴⁷ *Ibid.* : « « Art. L. 2253-2.-Dans les matières suivantes, lorsque la convention de branche le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes : « 1° La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ; « 2° L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ; « 3° L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ; « 4° Les primes pour travaux dangereux ou insalubres » ».

Cependant, ces domaines sur lesquels la branche « règne »¹⁶⁴⁸ ne concordent pas toujours avec les principales préoccupations des salariés¹⁶⁴⁹. Cela participe de la vision d'une branche qui ne dispose plus des moyens de réussir sa mission historique de « *régulation* » des intérêts des différentes entreprises faisant partie du même secteur d'activité¹⁶⁵⁰. Voilà qui peut expliquer pourquoi l'entreprise est présentée comme le niveau de négociation le plus propice au progrès économique et pourquoi la loi doit effectivement être de plus en plus subsidiaire : « *Créée en 2008, enrichie en 2016, la primauté de l'accord d'entreprise devient le principe. Ce n'est pas rien. Connue, la justification de cette préférence est reprise. Les mutations du travail qu'amplifie et accélère la révolution numérique imposent une organisation juridique des relations de travail au plus près des réalités économiques et sociales de l'entreprise tant la diversité s'amplifie. Par nature impersonnelle, générale et permanente, la loi n'a plus la capacité de répondre pleinement à ces défis sauf à se perdre* »¹⁶⁵¹.

« *L'affaiblissement* » de la branche serait donc réel, contrairement à ce que les réformes laissent entendre¹⁶⁵². La « faiblesse » de la branche provient surtout du fait qu'elle est souvent

¹⁶⁴⁸ Hubert Mongon, « La branche professionnelle renforcée ou affaiblie ? », *Semaine Sociale Lamy*, 2017, p. 48 : « *Ensuite, les ordonnances publiées en septembre allongent substantiellement la liste des thèmes pour lesquels les dispositions de branche s'imposent aux négociateurs d'entreprise. Jusqu'à 11 nouveaux domaines devront désormais faire l'objet, s'ils sont négociés au sein de l'entreprise, de dispositions « au moins équivalentes » à celles prévues par la branche. Parmi ces thèmes venant compléter ceux déjà rendus impératifs (en particulier les salaires minimaux hiérarchiques, les classifications ou encore l'égalité professionnelle), des thématiques importantes sont listées, telles que certains sujets relatifs au temps de travail, la période d'essai, les transferts conventionnels, voire la prévention des effets de l'exposition à certains risques professionnels ou le handicap.* »

¹⁶⁴⁹ *Ibid.* : « *Pourtant, si on regarde plus précisément ces fameux domaines de branche « verrouillés » ou « verrouillables », l'effet de nombre se révèle un trompe-l'œil : les domaines en question sont d'une importance pratique limitée. Le principe est désormais la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche, et ce principe s'appliquera sur l'essentiel du contenu des conventions et accords de branche, et en particulier sur les éléments de salaires (primes et indemnités diverses, à l'exception des primes pour travaux dangereux ou insalubres), les divers congés ou autorisations d'absence, mais également des champs tels que l'indemnisation de la maladie ou encore, bien sûr, la quasi-totalité des questions de temps de travail.* »

¹⁶⁵⁰ *Ibid.* : « *D'abord, le rôle de la branche n'est pas modifié par les ordonnances. En particulier, son rôle de régulateur de la concurrence, qui avait été mis en exergue par la loi Travail du 8 août 2016, est confirmé... même si ce rôle pose toujours question, en ce qu'il confie aux partenaires sociaux de branche une mission (rien de moins que « réguler la concurrence » entre les entreprises d'un secteur) sans commune mesure avec le seul instrument dont ils disposent : l'accord collectif. Le pouvoir normatif de branche est loin d'être dérisoire, nous y reviendrons, mais il n'est sans doute plus de nature à permettre, à lui seul, de « réguler » purement et simplement la concurrence, en particulier lorsqu'un secteur est principalement soumis à des pressions concurrentielles d'ordre international.* »

¹⁶⁵¹ Paul-Henri Antonmattéi, « Réforme du droit du travail... », *op. cit.*, p. 10-11.

¹⁶⁵² Patrice Adam, « L'accord de branche », *Droit Social*, 2017, p. 1039-1040 : « *C'est que d'un « renouvelé » - entendu comme « l'apparition de formes nouvelles et plus riches » -, la contemplation du droit positif n'offre guère le reflet. Ce qu'elle donne à voir c'est avant tout un net affaiblissement de la branche conçue comme « loi de la profession » et outil de régulation de la concurrence entre entreprises relevant du même secteur d'activité (...). Il y a là une inévitable conséquence de la montée en puissance de la capacité de l'accord d'entreprise à s'évader (...) des prescriptions édictées par l'accord de branche.* »

assimilée, indifféremment, à un groupe professionnel ainsi qu'à la norme que celui-ci est en mesure de produire¹⁶⁵³. Le périmètre communément admis de la branche est donc celui de l'accord qui émane de ses acteurs¹⁶⁵⁴. Dès lors, il apparaît que le nombre de branches est bien trop élevé pour permettre à la négociation, à ce niveau, d'être efficiente¹⁶⁵⁵. Le processus de restructuration des branches, s'il traduit effectivement l'interventionnisme étatique, participe d'une volonté d'affirmer l'importance de la négociation collective à ce niveau¹⁶⁵⁶. Il doit également permettre de renforcer la perception de la branche comme « institution » efficace¹⁶⁵⁷.

La restructuration¹⁶⁵⁸ des branches est avant tout un processus législatif qui connaît un essor avec la loi du 5 mars 2014. Celle-ci prévoit des conditions cumulatives¹⁶⁵⁹ pour permettre au ministre du Travail d'entamer un procédé d'élargissement ou de fusion d'une branche¹⁶⁶⁰,

¹⁶⁵³ *Ibid.*, p. 1039 : « Y répondre suppose de clairement distinguer les « deux corps du roi ». Le premier correspond à la « branche-norme » et renvoie à un espace de production de normes conventionnelles (étant précisé que l'activité de négociation d'une branche ne se réduit pas à ce seul espace). La branche n'est ici que le reflet des accords qu'elle produit ; elle se confond avec eux. Le second prend l'apparence d'une « branche entité » et désigne « un pouvoir organisé, au titre d'une gouvernance paritaire ». La Commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation, créée par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, en serait le principal élément d'architecture, elle qui se voit dotée, par le même texte, de missions « d'intérêt général » (C. trav., art. L. 2232-9) mêlant rôles de représentation, de veille, d'observatoire ou d'avis. Il a pu être souligné qu'avec la loi travail, la branche « est aussi en train de devenir – du moins en théorie - une "entité" [...]. L'idée est bien de dépasser l'appréhension de la branche comme une norme pour atteindre celui de l'"institution" ».

¹⁶⁵⁴ Sophie Nadal, « La restructuration des branches... », *op. cit.*, p. 110 : « Ainsi donc, la notion de « branche professionnelle » est-elle aujourd'hui communément comprise en tant qu'elle est le champ d'application d'une règle conventionnelle ».

¹⁶⁵⁵ *Rapport d'information. Bilan des réformes en matière de dialogue social...*, *op. cit.*, p. 7 : « Toutefois, le renforcement du rôle de la branche se heurte au constat de la fragmentation du paysage conventionnel. Le rapport Poisson de 2009 recensait ainsi plus de 900 branches professionnelles, dont 687 conventions collectives enregistrées par le ministère du travail ».

¹⁶⁵⁶ Paul-Henri Antonmattéi, « Réforme du droit du travail... », *op. cit.*, p. 11 : « En accélérant la procédure de restructuration des branches, le gouvernement mise sur une propension plus forte à négocier et à conclure dans des branches à périmètre élargi ».

¹⁶⁵⁷ *Rapport d'information. Bilan des réformes en matière de dialogue social...*, *op. cit.*, p. 7 : « (...) la fixation d'un objectif chiffré n'apparaît aujourd'hui plus pertinente. L'État et les partenaires sociaux doivent plutôt viser la constitution de branches fortes, à même d'assurer les missions qui leurs sont confiées ».

¹⁶⁵⁸ Sophie Nadal, « La restructuration des branches... », *op. cit.*, p. 110 : « Car ce dont il est véritablement question consiste à forger de vastes ensembles conventionnels, ensembles que formeront - précisément - les futures « branches professionnelles ». Ainsi est-ce à une forme de rationalisation du tissu conventionnel qu'il s'agit finalement, par l'effet d'opérations successives de restructuration, de procéder. Le point est d'importance et il aide à faire percevoir l'allure du projet étatique de transformation du système français des relations professionnelles que l'opération de restructuration vient, en réalité, servir ».

¹⁶⁵⁹ *Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation...*, *op. cit.*, Article 29 : « « Art. L. 2261-32.-I. — Dans une branche où moins de 5 % des entreprises adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs et dont l'activité conventionnelle présente, sur les cinq années précédentes, une situation caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés et du nombre des thèmes de négociation couverts par ces accords au regard des obligations et de la faculté de négocier de celle-ci (...) » ».

¹⁶⁶⁰ *Ibid.* : « (...) le ministre chargé du travail peut pour ce motif, après consultation de la Commission nationale de la négociation collective et sauf avis contraire de sa part adopté à la majorité de ses membres, élargir à cette branche la convention collective déjà étendue d'une autre branche présentant des conditions sociales et économiques analogues. Lorsque l'élargissement d'une convention a ainsi été prononcé, le ministre chargé du

de refuser d'étendre une convention collective¹⁶⁶¹ ou de publier un arrêté de représentativité¹⁶⁶². La loi du 17 août 2015 facilitera la restructuration en supprimant le critère cumulatif des conditions posées par la loi de 2014¹⁶⁶³. La loi du 8 août 2016¹⁶⁶⁴ donnera un coup d'accélérateur¹⁶⁶⁵ à un processus qui doit respecter un objectif clairement établi¹⁶⁶⁶. Les

travail peut rendre obligatoires ses avenants ou annexes ultérieurs, eux-mêmes déjà étendus. « Dans la situation mentionnée au premier alinéa et pour le même motif, le ministre chargé du travail peut, après avis de la Commission nationale de la négociation collective, notifier aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives et aux organisations de salariés représentatives le constat de cette situation et les informer de son intention de fusionner le champ de la convention collective concernée avec celui d'une autre branche présentant des conditions économiques et sociales analogues dans l'hypothèse où cette situation subsisterait à l'expiration d'un délai qu'il fixe et qui ne saurait être inférieur à un an. Si tel est le cas à l'expiration de ce délai, le ministre peut prononcer la fusion des champs et inviter les partenaires sociaux des branches concernées à négocier, après avis de la Commission nationale de la négociation collective et sauf opposition écrite et motivée de la majorité de ses membres » ».

¹⁶⁶¹ *Ibid.* : « « II. — Dans une branche où moins de 5 % des entreprises adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs et dont les caractéristiques, eu égard notamment à sa taille limitée et à la faiblesse du nombre des entreprises, des effectifs salariés et des ressources disponibles pour la conduite de la négociation, ne permettent pas le développement d'une activité conventionnelle régulière et durable en rapport avec la vocation des branches professionnelles et respectant les obligations de négocier qui lui sont assignées, le ministre chargé du travail peut refuser pour ce motif d'étendre la convention collective, ses avenants ou annexes, après avis de la Commission nationale de la négociation collective » ».

¹⁶⁶² *Ibid.* : « (...) le ministre chargé du travail peut, après avis de la Commission nationale de la négociation collective et du Haut Conseil du dialogue social, décider de ne pas arrêter la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives pour une branche professionnelle mentionnée à l'article L. 2152-6, ainsi que la liste des organisations syndicales reconnues représentatives pour une branche professionnelle mentionnée à l'article L. 2122-11 ».

¹⁶⁶³ *Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi*, JORF, 18 août 2015, Article 23.

¹⁶⁶⁴ *Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail...*, *op. cit.*, Article 25 : « « Art. L. 2261-32.-I.-Le ministre chargé du travail peut, eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, engager une procédure de fusion du champ d'application des conventions collectives d'une branche avec celui d'une branche de rattachement présentant des conditions sociales et économiques analogues : « 1° Lorsque la branche est caractérisée par la faiblesse des effectifs salariés ; « 2° Lorsque la branche a une activité conventionnelle caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés et du nombre des thèmes de négociations couverts ; « 3° Lorsque le champ d'application géographique de la branche est uniquement régional ou local ; « 4° Lorsque moins de 5 % des entreprises de la branche adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs ; « 5° En l'absence de mise en place ou de réunion de la commission prévue à l'article L. 2232-9. « Cette procédure peut également être engagée pour fusionner plusieurs branches afin de renforcer la cohérence du champ d'application des conventions collectives ». (...)IV. À l'expiration d'un délai de trois ans à compter de la promulgation de la présente loi, le ministre chargé du travail engage la fusion des branches n'ayant pas conclu d'accord ou d'avenant lors des sept années précédant la promulgation de la présente loi. V. Pendant les trois ans suivant la promulgation de la présente loi, le ministre chargé du travail ne peut procéder à la fusion prévue au I de l'article L. 2261-32 du code du travail, dans sa rédaction résultant du présent article, en cas d'opposition écrite et motivée de la majorité des membres de la Commission nationale de la négociation collective ».

¹⁶⁶⁵ *Ibid.*, Exposé des motifs : « Compte tenu du champ bien plus large confié à la négociation collective, de profondes réformes destinées à conforter sa légitimité et son efficacité sont nécessaires. Des pouvoirs nouveaux sont donnés au ministre du travail pour conduire en quelques années une démarche volontariste de réduction du nombre de branches ».

¹⁶⁶⁶ *Rapport d'information. Bilan des réformes en matière de dialogue social...*, *op. cit.*, p. 7 : « La loi « El Khomri » de 2016 a défini 5 critères permettant au ministre d'engager une procédure de fusion de champ d'application de conventions collectives et fixé aux partenaires sociaux l'objectif d'atteindre « environ 200 branches professionnelles » dans les trois ans. Cet objectif est aujourd'hui atteint ou proche de l'être. Jusqu'à présent, cette restructuration s'est principalement réalisée sur la base de regroupements volontaires. Le processus de restructuration du paysage conventionnel apparaît cependant inachevé et doit certainement être poursuivi.

ordonnances de 2017 accentuent à cet égard la pression sur le Gouvernement. Ce dernier ne dispose plus, comme l'indiquait la loi Travail, de trois ans pour imposer la fusion des branches mais bien de deux ans¹⁶⁶⁷.

La volonté de l'acteur étatique pose également question au sujet de la négociation prélegislative.

b. La situation de la négociation prélegislative

Le changement de modèle socio-économique proposé par les néo-libéraux pendant les années 1980 s'accompagne d'une critique virulente du droit du travail. Pour sauvegarder la pérennité des structures économiques, il devient urgent de réformer en profondeur un droit archaïque¹⁶⁶⁸. Le droit du travail français est en proie à une nouvelle radicalisation des différents courants de pensée le traversant. La sensibilité de ce changement de climat social est perceptible dans l'évolution du droit du travail en tant que tel. Par exemple, l'ambiguïté des lois Auroux est tenace. Ces dernières font-elles la promotion d'un droit collectif ou individualiste¹⁶⁶⁹ ? Servent-elles véritablement la citoyenneté d'entreprise ? Autre point sensible du droit du travail, l'essor juridique du dialogue social. La négociation prélegislative constitue un changement majeur dans le système de production des normes sociales. En effet, il est possible d'observer des véritables points de convergence entre l'élaboration des ANI de 2008 et 2013 et l'élaboration des lois y faisant suite¹⁶⁷⁰. Mais c'est justement l'exigence de porter un droit du travail proposant des normes adaptées aux réalités sociales qui a rendu vaine la volonté de

Toutefois, alors que le Président de la République avait souhaité en 2017 parvenir à un paysage de 50 à 100 branches (...) ».

¹⁶⁶⁷ Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective..., *op. cit.*, Article 12.

¹⁶⁶⁸ Alain Supiot, *Critique du droit du travail...*, *op. cit.*, p. 208 : « Cette critique libérale du droit du travail est double. Elle porte tout d'abord sur la nature de ce droit : au lieu d'être le produit spontané d'une société libre, il serait le produit délibéré du pouvoir politique. Elle porte ensuite sur son contenu : au lieu d'être un système de règles abstraites, il serait l'expression chaotique du conflit d'intérêts catégoriels ».

¹⁶⁶⁹ *Ibid.*, p. 172 : « Dans un cadre qui reste défini par l'État, se développe alors, selon le cas, une autoréglementation conventionnelle ou une autoréglementation unilatérale ».

¹⁶⁷⁰ Cécile Caseau-Roche, « Le dialogue... », *op. cit.*, p. 79 : « Cette négociation collective prélegislative est une méthode d'élaboration des normes sociales qui a pu faire ses preuves. Ainsi, le 10 avril 2008, un accord a été signé par les partenaires sociaux sur « la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme, précédant la grande réforme des syndicats (...). (...) De même, la loi relative à la sécurisation de l'emploi a été adoptée en reprenant pour l'essentiel les dispositions de l'accord national interprofessionnel signé le 11 janvier 2013 (...) ».

constitutionnaliser la loi négociée¹⁶⁷¹. Le projet de loi du 14 mars 2013 ambitionnait de rendre obligatoire une négociation, entre les partenaires sociaux, préalable à tout projet de réforme en matière de relations de travail, d'emploi ou de formation professionnelle. En l'absence de cette négociation préalable, l'impossibilité de renvoyer le débat du projet en Conseil des ministres, à l'Assemblée nationale ou au Sénat était prévue¹⁶⁷². Mais si un tel projet de loi fut abandonné après la tenue d'une table ronde, la rédaction d'un avis et la saisie d'un rapporteur, c'est parce que le texte était bien loin des objectifs fixés¹⁶⁷³. Les exigences de la démocratie sociale ne doivent pas outrepasser celles de la démocratie politique. L'équilibre des forces est difficile à trouver¹⁶⁷⁴. La généralisation de l'accord d'entreprise est-elle synonyme du nouveau libéral et de l'individualisme au cœur du droit du travail ou bien est-elle le symbole d'un nouveau visage de la démocratie sociale¹⁶⁷⁵ ?

L'ombre du pouvoir politique peut parfois être encore plus pesante sur l'évolution du droit du travail. Si l'article 8 du préambule de la Constitution de 1946 consacre le principe de participation, le rôle dévolu à la démocratie sociale reste mesuré. Alors même que la négociation collective est applicable à un nombre croissant de thèmes¹⁶⁷⁶, c'est bien l'État qui encadre le processus¹⁶⁷⁷. Le projet de constitutionnalisation de la démocratie sociale, au-delà

¹⁶⁷¹ Anne-Laure Cassard-Valembos, « Heurs et malheurs... », *op. cit.*, p. 130 : « *Le risque que représente la constitutionnalisation du dialogue social pré-législatif est double : pour obtenir la majorité politique nécessaire pour réviser la Constitution, ce principe risque d'être édulcoré, voire instrumentalisé. Or, ces deux risques doivent s'apprécier au regard du fait qu'en pratique, les lois votées en matière de droit du travail s'inspirent déjà (...) des négociations menées par les partenaires sociaux et cela depuis très longtemps* ».

¹⁶⁷² Antoine Lyon-Caen, « Néo-corporatisme », *op. cit.*, p. 295.

¹⁶⁷³ Anne-Laure Cassard-Valembos, « Heurs et malheurs... », *op. cit.*, p. 131 : « (...) *les défauts qui entachent le projet de loi constitutionnelle peuvent laisser penser à une tentative d'instrumentalisation du dialogue social : la volonté politique de consacrer le dialogue n'est pas relayée par l'efficacité juridique* ».

¹⁶⁷⁴ Antoine Lyon-Caen, « Néo-corporatisme », *op. cit.*, p. 295 : « *L'histoire retiendra que la France a fait de ces rapports entre l'État et la société un modèle, sans l'avoir auparavant réellement éprouvé. Mais la procédure d'adoption de ce modèle s'éloigne dudit modèle. Qu'on en juge grâce à un rappel. Lorsqu'en 1991, la Commission européenne a imaginé que les partenaires sociaux pourraient aussi avoir priorité dans la confection de la norme communautaire, elle a subordonné la reconnaissance de cette priorité à la conclusion préalable d'un accord la prévoyant. La Commission avait compris que, pour donner priorité à la négociation sur la loi, il fallait que cette priorité fût décidée par la négociation avant d'être entérinée par la loi. Ce fut l'objet d'un accord social du 31 octobre 1991. Est-ce de bon augure que la France brûle cette étape ?* »

¹⁶⁷⁵ Dominique Andolfatto, « L'État, les relations professionnelles et la démocratie sociale », *Civitas Europa*, 2014, p. 39 : « *Autrement dit, la « démocratie sociale » signifie aussi la décentralisation de la négociation collective, sinon, dans ce cadre, la dérégulation. C'est en tout cas une autre façon de produire les normes juridiques, au plus près des demandes et du terrain. D'une certaine manière, c'est là une vision libérale de la « démocratie sociale » (...)* ».

¹⁶⁷⁶ Cécile Caseau-Roche, « Le dialogue... », *op. cit.*, p. 84 : « *Par ailleurs, le Rapport Combrexelle souhaite ouvrir de nouveaux champs à la négociation (...)* ».

¹⁶⁷⁷ David Jacotot, « L'autonomie... », *op. cit.*, p. 223 : « *En France, où l'interventionnisme étatique en notre domaine est devenu fort depuis un siècle (...), il est possible de traiter la convention collective comme la manifestation de l'État, comme une source soumise à un statut légal* ».

d'une simple ambiguïté, reflète une véritable mainmise du politique sur le social. Les ambitions en termes de généralisation et de simplification des règles de la démocratie sociale semblent avoir été oubliées par les rédacteurs du projet. La constitutionnalisation étant un processus politique sensible, son rapprochement avec la démocratie sociale, idée tout aussi sensible politiquement, risquait d'être difficile. La possibilité pour le législateur de ne pas tenir compte de l'obligation générale de négociation, posée par le projet, en cas « d'urgence »¹⁶⁷⁸ est un problème¹⁶⁷⁹. Cela prouve que le corporatisme social peut avoir des conséquences sur l'évolution des règles en droit du travail. En effet, cette dérogation pour cause d'urgence vient maintenir une certaine emprise du pouvoir politique sur l'édifice social. Cela traduit la peur de l'instauration d'une obligation générale de négociation comme résultante de l'évolution de la démocratie sociale. En effet, cela pourrait permettre aux groupes professionnels concernés de mettre en lumière leurs intérêts respectifs.

Le Conseil constitutionnel rappelle le caractère facultatif de la consultation des partenaires sociaux en vue de l'élaboration d'un projet social par le législateur¹⁶⁸⁰. La non-obligation de consultation des partenaires sociaux n'est pas le seul pare-feu pour ce dernier. En effet, même si les partenaires sociaux sont consultés, le législateur n'est en aucun cas contraint par une obligation d'adopter les lignes dégagées par la négociation préalable¹⁶⁸¹. Il s'agit d'un faisceau d'indices démontrant que le droit du travail peine à soutenir réellement l'essor de la démocratie sociale. Le fait que le législateur soit libre d'apprécier les apports de la négociation prélegislative vient contredire les bienfaits invoqués de la norme négociée¹⁶⁸². Ainsi, la norme

¹⁶⁷⁸ *Loi n°2007-130 du 31 janvier 2007...*, *op. cit.*, Article 1^{er}, alinéa 4 : « *Le présent article n'est pas applicable en cas d'urgence. Lorsque le Gouvernement décide de mettre en œuvre un projet de réforme en l'absence de procédure de concertation, il fait connaître cette décision aux organisations mentionnées ci-dessus en la motivant dans un document qu'il transmet à ces organisations avant de prendre toute mesure nécessitée par l'urgence* ».

¹⁶⁷⁹ Anne-Laure Cassard-Valembois, « Heurs et malheurs... », *op. cit.*, p. 132 : « *La restriction liée à l'urgence est nécessaire tant il faut pouvoir parfois aller vite ; il n'en reste pas moins qu'elle peut être utilisée pour écarter délibérément les partenaires sociaux* ».

¹⁶⁸⁰ *Ibid.*, p. 128 : « *Ceci s'explique par le fait que le Conseil Constitutionnel considère que l'alinéa 8 du préambule de 1946 doit être interprété en liaison avec l'article 34 de la Constitution de 1958, lequel confie au législateur le soin de déterminer les principes fondamentaux du droit du travail (...)* ».

¹⁶⁸¹ Paul-Henri Antonmattéi, « Il faut sauver l'article L.1 du Code du Travail », in Dominique Andolfatto (dir.), *La démocratie sociale en tension*, Presses universitaires du Septentrion, 2018, p. 141-145, p. 143 : « *À l'inverse, la conclusion d'un accord ne conduit pas nécessairement à un copier-coller gouvernemental puis législatif. Les signataires n'épuisent pas toujours le thème offert à la concertation. Surtout, ils offrent rarement un accord complet et sécurisé sur le plan juridique* ».

¹⁶⁸² *Rapport d'information. Bilan des réformes en matière de dialogue social...*, *op. cit.*, p. 1 : « *Si la lettre de l'article L. 1 du code du travail est généralement respectée, il conviendrait que son esprit le soit davantage, que les invitations à négocier soient plus sincères et que le Gouvernement tienne davantage compte des compromis trouvés par les partenaires sociaux* ».

issue du dialogue social, jugée plus opportune, n'a pas la valeur qui lui est attachée en théorie¹⁶⁸³. Les ordonnances de 2017 traduisent la volonté du pouvoir politique de garder la main sur la production du droit du travail. Cela se ressent sur le fonctionnement de l'article L.1. Les acteurs sociaux ne représentant que des intérêts collectifs, les modalités de négociation doivent être strictement encadrées. Néanmoins, même précaire, l'articulation entre les forces politiques et sociales depuis la dernière élection présidentielle semble avoir donné quelques fruits. Cela s'est vérifié dans les premiers moments de l'élaboration des ordonnances, ainsi que pour la gestion de l'Assurance chômage et de la formation professionnelle¹⁶⁸⁴. Ces quelques repères positifs peuvent constituer une source d'espoir. L'État ne doit-il pas assumer son rôle de garant de la démocratie sociale tout en laissant, sincèrement, les modalités du dialogue aux partenaires sociaux ? La présence étatique masque le principal problème du dialogue social, la représentation effective de tous ses acteurs¹⁶⁸⁵. Au lieu de faire du dialogue social le miroir des réalités sociales, l'obligation de négociation risque de créer des délais de production de la norme de plus en plus longs et justifier le recours fréquent au cas d'urgence¹⁶⁸⁶.

Étant donné qu'ils peuvent freiner une évolution juridique cohérente, les maux du dialogue social sont profonds. La place de l'entreprise dans cette évolution est également significative de cet état du droit.

¹⁶⁸³ Cécile Caseau-Roche, « Le dialogue... », *op. cit.*, p. 80 : « Elle est d'abord mieux adaptée, car elle émane des acteurs de l'entreprise ; chacun admet qu'il vaut mieux un droit élaboré par ceux-là même auxquels il s'applique. Elle est aussi mieux comprise. Elle peut également être plus stable en dépendant moins des alternances de la majorité politique. Elle pourrait être enfin plus novatrice ».

¹⁶⁸⁴ Michel Noblecourt, « La démocratie sociale... », *op. cit.*, p. 54 : « Les syndicats ont même obtenu que des négociations en bonne et due forme s'engagent sur les réformes de 2018 concernant la formation et l'assurance-chômage ».

¹⁶⁸⁵ Michel Offerlé, « Les représentativités patronales », in Dominique Andolfatto (dir.), *La démocratie sociale en tension*, Presses universitaires du Septentrion, 2018, p. 47-66, p. 47 : « Représenter est une notion controversée. Dans l'acte de représenter sont inclus trois mouvements indissociables : faire exister un absent potentiel, le mettre en scène, porter sa parole et ses « représentations » (ses revendications, ses intérêts, ses valeurs...). (...) c'est un double mouvement qui est au principe du travail de représentation : c'est le représentant qui institue l'entité à représenter tout autant que le représenté produit l'institution indispensable pour l'acte de représentation ».

¹⁶⁸⁶ Paul-Henri Antonmattéi, « Il faut sauver... », *op. cit.*, p. 145 : « Qui plus est, « une part du succès de cet article réside dans sa souplesse d'utilisation notamment dans les cas où il y a un consensus partagé entre le gouvernement et les partenaires sociaux (...). La constitutionnalisation pourrait être de nature à mettre fin à cette souplesse. On verrait alors des lois censurées par le Conseil Constitutionnel au motif qu'elles n'ont pas été précédées de la concertation » ».

2. La place de l'entreprise dans le droit du travail

De prime abord, un renforcement de l'accord d'entreprise semble bénéfique pour la démocratie sociale. La norme négociée au niveau le plus proche des salariés apparaît comme étant la solution face aux tentations du corporatisme social. Mais la place de l'entreprise est ambivalente et les ambitions de démocratisation se concrétiseraient finalement en une évolution néo-libérale du droit du travail. Plusieurs étapes jalonnent ce parcours. La première d'entre elles serait la promulgation des lois Auroux. La NAO marque l'avènement juridique de la décentralisation de la négociation collective¹⁶⁸⁷. La « loi Fillon »¹⁶⁸⁸ de 2004 établit qu'il est tout à fait possible de déroger à l'accord de branche même si l'accord d'entreprise contient des dispositions moins favorables aux salariés¹⁶⁸⁹. La remise en cause du principe de faveur s'accompagne d'une possibilité large de dérogation à la convention collective par l'accord d'entreprise¹⁶⁹⁰. Cette inversion de la hiérarchie des normes conventionnelles n'est pas anodine. L'essor de l'entreprise effraie notamment les syndicats qui redoutent de voir leur sphère d'influence réduite¹⁶⁹¹. Cette peur serait justifiée au vu du droit du travail qui évolue par le biais de la « loi Rebsamen » du 17 août 2015. Celle-ci privilégie le progrès économique¹⁶⁹². Ce décalage constant entre théorie et pratique se retrouve dans les toutes dernières évolutions du droit du travail. La loi « El Khomri » de 2016 et les « ordonnances Macron » de 2017

¹⁶⁸⁷ Alain Supiot, *Critique du droit du travail...*, op. cit., p. 173 : « Ce système, qui a soulevé de très vifs débats, témoigne incontestablement d'une volonté de déplacer vers l'entreprise le centre de gravité de la négociation collective ».

¹⁶⁸⁸ Loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, JORF, 5 mai 2004.

¹⁶⁸⁹ Jacques Le Goff, *Du silence à la parole...*, op. cit., p. 640 : « La loi n'est plus capable d'appréhender la réalité de notre société complexe et mouvante. C'est si vrai que l'on constate un foisonnement d'initiatives prises par des directions d'entreprises, en accord avec les salariés (...) pour répondre à des problèmes spécifiques (...). Fermelement repoussées dans un premier temps, ces idées vont finir par infuser dans le paysage intellectuel et politique, le moment-charnière en étant la loi Fillon du 4 mai 2004 qui permet aux branches d'activités d'autoriser l'inversion de la hiérarchie des normes entre branche et entreprise ».

¹⁶⁹⁰ Marc Salesina, « L'influence des institutions représentatives du personnel sur les pratiques de gestion des ressources humaines », @GRH, 2012, p. 11 : « Ce mouvement a conduit à l'ouverture de la négociation collective d'entreprise à de nouveaux acteurs, à l'élargissement du régime dérogatoire au droit du travail des conventions et accords collectifs d'entreprise, et à la redéfinition des critères de validité de ces textes négociés ».

¹⁶⁹¹ Antoine Bevort, « De la position commune... », op. cit., p. 827 : « La CGT et la CFDT ont accepté un seuil de représentativité destiné à produire une simplification du paysage syndical. Elles espèrent ainsi contribuer à l'émergence d'organisations représentatives sinon de l'ensemble, du moins d'une grande majorité des salariés, capables de négocier en ayant résolu en interne les conflits d'intérêts entre les différentes catégories de salariés représentées ».

¹⁶⁹² Dominique Andolfatto et Dominique Labbé, « La réforme, la rue et les syndicats », *Commentaire*, 2016, p. 831 : « Ce réaménagement fait partie d'un projet – a priori volontariste et ambitieux – visant à promouvoir un « dialogue social de qualité [vu comme] une des conditions de la performance économique de l'entreprise » ».

ambitionnent de valoriser la démocratie sociale par une diminution du rôle de la loi par rapport à celui de la négociation collective : « *Nul ne doute que la volonté (politique) qui sous-tend cette réforme aspire à renforcer la négociation collective, et qu'elle se traduit, ici ou là, par une consolidation de l'idée que la loi Travail se faisait du dialogue social* »¹⁶⁹³. Cela se fait dans la continuité du Rapport Combrexelle de 2015 : « *La question n'est donc pas de fixer une taille idéale du Code du Travail mais de réfléchir à une nouvelle architecture assurant la complémentarité et les équilibres entre les différents modes de régulation au nombre desquels une place nouvelle donnée à la négociation et surtout à ses acteurs* »¹⁶⁹⁴.

Symboles de la confrontation entre différents courants de pensée, ces réformes créent de nombreux débats. C'est surtout le cas de la loi El Khomri. Sa promulgation grâce à l'article 49-3 de la Constitution rappelle les mouvements sociaux d'ampleur, notamment soutenus par FO, la CGT et les syndicats étudiants, qui ont l'ont accompagné¹⁶⁹⁵. L'élan libéral donné au droit du travail par ces deux textes se matérialiserait par un licenciement économique pouvant se justifier dès lors qu'est caractérisée une baisse nette d'activité ou la nécessité de réorganiser l'entreprise dans un but économique. Cet élan se matérialiserait aussi par la possibilité d'établir un plan de départ volontaire validé par accord d'entreprise¹⁶⁹⁶. La limitation des sanctions en cas d'absence de cause réelle et sérieuse ou d'absence de motivation dans la décision de licenciement individuel participerait également de ce mouvement¹⁶⁹⁷. Cela concernerait, enfin,

¹⁶⁹³ Frédéric Géa, « Les soubassements de la réforme », *Revue de Droit du Travail*, 2017, p. 596.

¹⁶⁹⁴ Jean-Denis Combrexelle, *La négociation collective, le travail et l'emploi*, Rapport au Premier ministre 9 septembre 2015, p. 76.

¹⁶⁹⁵ Dominique Andolfatto et Dominique Labbé, « Un printemps social français », *Le Débat*, 2016, p. 70 : « *Une fois révélés, plusieurs aspects du projet de loi ont soulevé un tollé. Le gouvernement a alors reporté la réforme et, début mars, il a ouvert une phase de concertation avec les organisations syndicales et patronales. Mais, d'emblée, le « front » syndical s'est divisé de façon assez caricaturale entre organisations maximalistes (SUD, CGT, FO) – exigeant le retrait pur et simple de la réforme et refusant donc toute négociation – et d'autres, principalement la CFDT côté syndical, acceptant de discuter (...)* ».

¹⁶⁹⁶ Laurent Willemez, *Le travail...*, *op. cit.*, p. 189 : « *En premier lieu (...) les textes élargissent considérablement les possibilités pour les entreprises de réaliser les licenciements économiques : il est notamment indiqué que des licenciements seront possibles en cas de « difficultés économiques » (...). (...). Les licenciements économiques seront aussi possibles en cas de « réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité ». (...). Ensuite, la signature d'un accord d'entreprise permettra la mise en œuvre d'un plan de départ volontaire, qualifié par les textes de « rupture conventionnelle collective »* ».

¹⁶⁹⁷ Frédéric Géa, « Les soubassements... », *op. cit.*, p. 595 : « *À la lumière des travaux préparatoires, c'est, surtout, le risque de contestation judiciaire par le salarié de son licenciement et donc celui d'une condamnation dès lors que celui-ci serait jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse qui semblait visé par ce grief (d'inadaptation), ainsi que l'incertitude quant au montant de la condamnation. Ce à quoi la réforme répond par l'instauration d'un barème obligatoire permettant en particulier de plafonner les indemnités du licenciement injustifié à un niveau - défini, apparemment, au regard des montants « médians » des indemnités accordées aux salariés, et ceci par tranche d'ancienneté (...). (...). La réduction des indemnités dues ne se cantonne toutefois pas à cette hypothèse et se conjugue avec une série d'ajustements destinés, entre autres, à réduire le risque d'une condamnation en raison d'une insuffisance de motivation de la lettre de licenciement (...)* ».

la prépondérance de l'accord d'entreprise sur la loi et la branche, clairement mise en lumière par la loi Travail¹⁶⁹⁸.

Au-delà du conflit de logiques qu'entraînent ces textes, c'est toute la problématique de la représentation des forces sociales qui s'affiche. L'économie de ces textes fragilise-t-elle le syndicalisme au profit d'une démocratie sociale plus directe ? La mise en place d'un référendum d'entreprise¹⁶⁹⁹ doit légitimement être questionnée à cet égard. Le rejet du référendum nécessite un large consensus, ce qui est en pratique très complexe à obtenir¹⁷⁰⁰. L'employeur dispose donc d'un outil adapté pour faire primer l'intérêt économique de l'entreprise. Aussi, la fusion des IRP, entérinée par les ordonnances de 2017, pourrait également participer de ce mouvement de diminution de la force syndicale¹⁷⁰¹.

Les enjeux posés par l'évolution du rôle de l'entreprise dans le droit du travail sont donc d'importance. L'hypothèse de l'évolution constante du droit du travail vers le corporatisme d'entreprise est plausible dans une vision néo-libérale. Il semblerait que sous couvert de

¹⁶⁹⁸ Jean-Marie Pernot, « Propos conclusifs - Que signifie le choix de l'entreprise ? », *Revue de Droit du Travail*, 2016, p. 809-810 : « *La loi Travail fait aujourd'hui de l'entreprise le pivot du système de négociation collective, elle entérine un déséquilibre entre la branche, promise à un rôle supplétif, et l'entreprise promue au cœur de l'élaboration de la norme. (...) Cette concentration de la production normative sur l'entreprise est paradoxale, car elle croise un autre processus tout à fait contemporain qui est la dilution de l'entreprise dans le capitalisme financiarisé. L'entreprise n'est plus aujourd'hui une communauté de travail mais un carrefour de contrats commerciaux, un ensemble de relations d'externalisations et de sous-traitances où cohabitent des travailleurs de statuts différents, des professionnels de l'entreprise, des intérimaires, des contrats temporaires mais aussi des métiers externalisés intervenant sur le site au titre d'une autre entreprise ou comme travailleurs « indépendants ».* On peut ajouter les restructurations internes aux grandes entreprises, par exemple la réorganisation en centre de profits qui tend à réduire le caractère coopératif du travail en substituant la logique du contrat entre services à celle de la coopération ».

¹⁶⁹⁹ Jérôme Pélisse, « Le référendum d'entreprise, procédure ou imposture démocratique ? », in Guy Groux, Richard Robert et Martial Foucault (dir.), *Le Social et le Politique*, CNRS Éditions, 2020, p. 141-151, p. 141-142 : « (...) les ordonnances Macron adoptées en septembre 2017 approfondissent encore la pratique de la consultation directe, en innovant plus radicalement. Ces ordonnances donnent en effet cette fois la possibilité aux employeurs, dans les petites entreprises uniquement, de proposer des projets d'accord sur presque tous les domaines, qui seront réputés valides s'ils sont ratifiés par la moitié ou les deux tiers des salariés, selon les situations ».

¹⁷⁰⁰ *Ibid.*, p. 150 : « En effet, « un salarié ne vote qu'en fonction de son intérêt personnel et rien ne l'oblige à tenir compte de la collectivité de travail » ».

¹⁷⁰¹ Guillaume Gourgues et Karel Yon, « Démocratie, le fond et la forme : une lecture « politique » des Ordonnances Macron », *Revue de Droit du Travail*, 2017, p. 628 : « Parmi les mesures phares des ordonnances Macron figure également la fusion des IRP (délégués du personnel, comité d'entreprise et comité hygiène, sécurité et conditions de travail) dans un comité social et économique (CSE) unique. (...) Il existe en effet une forme de division du travail au sein des équipes syndicales, entre des salariés impliqués au CHSCT sur les questions de santé, d'autres engagés au sein des CE sur le terrain économique ou gestionnaire, d'autres enfin privilégiant, avec les DP, le contact régulier avec les autres salariés. Or, la fusion des différents mandats dans une seule instance - sans parler de la possibilité de regrouper le CSE et les délégués syndicaux dans un « conseil d'entreprise » - signifie que le rôle d' élu, devenu généraliste, paraîtra plus complexe. La création du CSE s'apparente en outre à une absorption par le CE des DP et CHSCT, alors que ces instances offrent souvent dans un maillage territorial plus serré que celui du CE ».

nécessités économiques liées à la compétitivité des entreprises, la négociation collective doit ouvrir la voie à un droit conforme aux réalités sociales¹⁷⁰². Cette volonté de décloisonner le droit du travail et de mettre fin aux rigidités et autres corporatismes n'efface pourtant pas la sensibilité des questions de fond, notamment celle de la représentation. L'absence de réponse juridique claire à ces questions contribue à renforcer l'ambiguïté du droit du travail¹⁷⁰³.

Dans une perspective néo-libérale, le changement des modalités de représentation du personnel en 2017 a fait du référendum d'entreprise un outil de défense de l'intérêt purement économique de l'entreprise et d'accentuation des cloisonnements sociaux et des failles du dialogue social. Le rôle directeur des acteurs sociaux dans la négociation collective est une idée qui semble clairement mise de côté¹⁷⁰⁴. Une atteinte aux fondements de la démocratie sociale que la gouvernance d'entreprise, de manière différente, semble prolonger. Manifestation de la démocratie sociale de consensus, la gouvernance d'entreprise élargie au salariat dans les CA est censée dépoussiérer l'actionnariat traditionnel. Elle s'inscrit dans la volonté de donner une forte impulsion à la participation salariale au sein des structures¹⁷⁰⁵. Mais la faiblesse de la gouvernance d'entreprise est double. D'une part, celle-ci, en faisant la promotion d'un dialogue social plus direct, fragilise automatiquement le syndicalisme. Pendant longtemps, les organisations ont été méfiantes à son égard¹⁷⁰⁶. D'autre part, la gouvernance d'entreprise subit

¹⁷⁰² Corinne Dequecker et Pierre-Éric Tixier, « Travail... », *op. cit.*, p. 27 ; 39 : « Avec les profondes mutations des économies occidentales liées à la globalisation, les pratiques de négociation se sont développées et transformées. On négocie plus qu'avant (...). (...) La négociation collective sur le travail ne consiste plus à défendre une représentation des intérêts soutenus par une identité collective partagée, car les identités des salariés sont diverses, éclatées et ambivalentes ».

¹⁷⁰³ Laurent Willemez, *Le travail...*, *op. cit.*, p. 5-6 : « Enquêter sur les acteurs et les espaces de la production du droit du travail nécessite alors de réfléchir à sa définition, aux évolutions de celle-ci et aux luttes pour en imposer telle ou telle au cours du temps. (...) Nous voudrions, au fond, montrer comment se stabilise et se cristallise, à chaque époque, un certain « paradigme » du droit du travail (...). En premier lieu, le droit du travail est-il d'abord un droit individuel ou collectif ? (...) a-t-il pour objet de protéger et défendre les travailleurs ou bien de soutenir les intérêts économiques des entreprises ? (...) ».

¹⁷⁰⁴ Guillaume Gourgues et Karel Yon, « Référendums d'entreprise... », *op. cit.*, p. 838 : « (...) l'introduction de la mécanique référendaire a été analysée comme un danger potentiel : dans une situation de dissymétrie persistante des rapports de force entre directions d'entreprises et salariés - comme le souligne Pierre Guiol « en l'état actuel de la législation, le dialogue dans l'entreprise est donc suspendu au bon vouloir de la direction, tandis que les salariés n'ont souvent d'autre recours que la grève pour se faire entendre » (...) ».

¹⁷⁰⁵ Udo Rehfeldt, « La participation... », *op. cit.*, p. 155-156 ; 157 : « La gouvernance d'entreprise (...) décrit les règles et dispositifs institutionnels pour la direction et le contrôle de la gestion d'une entreprise. Elle concerne en particulier les relations entre les actionnaires, conseil d'administration (CA) et direction exécutive de l'entreprise. (...) Ces efforts de codification de la gouvernance d'entreprise ont donné un nouvel élan à une autre approche théorique, davantage pluraliste que la théorie de l'agence. Elle conteste le droit exclusif des actionnaires (shareholders) sur la gestion de l'entreprise et donne un droit de regard à d'autres « parties prenantes » (stakeholders) : salariés, fournisseurs, clients (...) ».

¹⁷⁰⁶ *Ibid.*, p. 168 : « Mais la CFDT s'est engagée après 1968 dans un processus de radicalisation, préconisant un projet alternatif d'autogestion qu'elle n'abandonnera que progressivement après le congrès de « recentrage » de

également les effets de la crise dans les années 1980. La liberté offerte à l'entreprise peut entraîner un recul de la participation salariale au profit de la recherche du seul progrès économique¹⁷⁰⁷. La gouvernance concertée à l'échelle de l'entreprise est très peu développée dans les faits¹⁷⁰⁸. Pourtant, elle peut être un atout majeur pour la recherche du bien commun, du progrès social et économique, le tout dans l'optique de l'essor d'un droit du travail établi sur la coopération¹⁷⁰⁹.

Ces développements sur le référendum et la gouvernance d'entreprise prouvent que l'autonomie professionnelle est constamment questionnée.

B. L'autonomie professionnelle interrogée

Il convient de se demander si les évolutions juridiques en lien avec l'autonomie professionnelle sont à la hauteur de l'importance d'une telle notion pour le droit du travail. Des doutes existent à ce sujet (1) et contribuent à mettre à nouveau en lumière les défaillances de la vision collective des relations de travail (2).

1978. *Finally, both the CFDT and the CGT have modified their positions and adopted in 2006 resolutions clearly in favor of the extension of participation to the CA* ».

¹⁷⁰⁷ Rémi Bourguignon, « Participation des salariés, négociation collective et gouvernance d'entreprise », in Guy Groux, Richard Robert et Martial Foucault (dir.), *Le Social et le Politique*, CNRS Éditions, 2020, p. 123-127, p. 126-127 : « (...) la vision contractuelle qui sous-tend les réformes à l'œuvre ne peut servir la démocratie sociale qu'à condition de transformer les rapports de pouvoir au sein des instances de gouvernance ».

¹⁷⁰⁸ Salima Benhamou, « Gouvernance... », *op. cit.*, p. 550 : « L'ordonnance du 7 janvier 1959 a constitué le point de départ d'une volonté d'associer les salariés à la marche de l'entreprise, avec la mise en place de l'intéressement aux bénéficiaires. D'autres vecteurs d'association des salariés visant à construire une communauté d'intérêts entre les acteurs de l'entreprise (dirigeant, actionnaires et salariés) existent en France. Ils vont de l'information-consultation (directe ou indirecte) entre le dirigeant et les salariés à la participation financière, jusqu'à la participation aux décisions (au niveau de l'organisation du travail et dans les grandes instances décisionnelles - conseils d'administration/surveillance). Ces trois grands modes de participation des salariés à la bonne marche de l'entreprise sont assez développés en France, mais n'en présentent pas moins des insuffisances, parce qu'ils ne sont ni pleinement exploités ni suffisamment articulés entre eux ».

¹⁷⁰⁹ Guy Groux, Michel Noblecourt et Jean-Dominique Simonpoli, « Le dialogue social. Efficacité, équité et gouvernance d'entreprise », *Négociations*, 2019, p. 101 : « Dans ce contexte, le dialogue social ne se limite plus à l'évidence aux aspects les plus immédiats – techniques et procéduriers – de la négociation collective. Il renvoie à des questions liées à une notion devenue majeure, à savoir la démocratie participative qui concerne les instances de gouvernance de l'entreprise comme les institutions paritaires et les attentes des salariés ».

1. Un questionnement juridique

Des réformes sociales entendent donner aux acteurs sociaux une plus grande responsabilité dans l'établissement des normes. Pour autant, elles sont loin de dissiper les doutes quant à la réalité du corporatisme social. La promulgation de la loi Travail révélerait toutes les failles du droit du travail français. Est-il réellement efficace pour répondre aux exigences d'un monde du travail orienté vers la mondialisation et l'individualisation ? Est-il réellement efficace pour permettre à la fois le progrès social et le progrès économique dans une optique de valorisation du dialogue social ? En l'état, le droit du travail est jugé inintelligible et inadapté face aux besoins économiques amplifiés par le renouveau libéral. Mais la loi Travail n'apporte pas de réponse suffisante : « *Sans tomber dans ces excès, le risque est de masquer, sous couvert de simplification, une déréglementation. En atteste le renvoi à la négociation collective qui, à l'évidence, ne simplifie qu'en apparence ; un accord collectif n'est pas plus simple qu'une loi. Sans doute les excès du discours sur la simplification ont-ils été entendus et nul ne songerait aujourd'hui à présenter la loi Travail, que l'on y soit favorable ou non, comme une loi de simplification* »¹⁷¹⁰.

Pourtant, il semblait que la loi du 8 août 2016 avait saisi les enjeux d'un droit du travail qui devait davantage correspondre aux réalités sociales. L'importance de valoriser l'autonomie professionnelle semblait avoir été prise en compte. En effet, la répartition des domaines de négociation est une question soulevée dans la loi Travail¹⁷¹¹. En tout état de cause, le principe qui doit s'imposer est celui de subsidiarité. Chaque norme doit s'appliquer dans le domaine où elle est la plus efficace : « *Après cent cinquante années de monopole étatique en matière de création des normes sociales françaises, l'on assiste aujourd'hui à un classique retour de balancier : la puissance publique se soumet désormais à la volonté des partenaires sociaux. Est-ce légitime ? Nos neuf experts élargissent le débat : « On observe dans tous les pays de l'UE un mouvement de retrait de l'État au niveau national », évoquant ensuite « la subsidiarité verticale (entre l'Union et les États membres) et la subsidiarité dite horizontale (entre la loi et*

¹⁷¹⁰ Pascal Lokiec, Dounia Benrebai, Nicolas Di Camillo *et al.*, « Première partie... », *op. cit.*, p. 754.

¹⁷¹¹ Jean-Marie Pernot, « Propos conclusifs... », *op. cit.*, p. 809 : « *La question n'est pas de savoir s'il convient de négocier dans l'entreprise, ce qui relève de l'évidence, mais de savoir s'il est raisonnable d'y placer la source première de la production des normes encadrant l'activité de travail. La loi Travail n'instaure pas une telle généralité, elle le fait cependant dans certains domaines significatifs, l'organisation du temps de travail et son incidence sur les rémunérations (heures supplémentaires, modalités de récupération)* ».

la convention collective) ». (...). La force nouvelle des partenaires sociaux repose essentiellement sur la faiblesse avouée de la puissance publique (...) »¹⁷¹². La hiérarchie des normes sociales est établie sur un schéma simple en apparence. Le législateur réglemente les domaines participant de l'intérêt général et protège les grands principes que sont la liberté syndicale et le droit de grève, notamment. Les acteurs du travail doivent négocier les modalités d'application des grands principes donnés par le législateur¹⁷¹³. Enfin, ces mêmes acteurs peuvent émettre des propositions sur le terrain social, possibilité fixée avec la loi Larcher qui consacre la négociation prélegislative. Plus précisément, la loi doit réglementer les orientations de la discipline, la convention de branche doit réglementer les orientations d'un secteur professionnel et l'accord d'entreprise doit réglementer les conditions de travail des salariés¹⁷¹⁴.

Cependant, progressivement, la hiérarchie semble en passe d'être bouleversée¹⁷¹⁵. L'essor de l'accord d'entreprise est au cœur des débats : l'ordre public social est-il en train de devenir le dernier bastion de la loi face à la négociation collective qui s'imposerait partout ailleurs¹⁷¹⁶ ? Est-ce la fin d'un corporatisme d'État dans le droit du travail qui faisait de la branche, depuis la Libération, le niveau de négociation le plus opportun : « *Longtemps (depuis la grande loi n° 50-205 du 11 févr. 1950), la « branche » a régné en majesté dans le système français de relations professionnelles. Ses produits normatifs (accords et conventions collectives) s'y trouvaient au centre ; ils en étaient le centre. La branche était l'essentiel « levier d'intermédiation des politiques publiques » en matière d'emploi ou de formation. Puis, peu à peu, son règne a décliné, sous la pression de « forces décentralisatrices », jusqu'à devenir figure « malaimée [...], dénigrée, dévalorisée même ». Désormais, on lui prête souvent, dans nombre de cénacles, « tous les défauts ». Les temps, difficiles, sont à la négociation de proximité, au plus près des réalités du terrain, du « sacro-saint terrain ». Trop loin des*

¹⁷¹² Jean-Emmanuel Ray, « À propos de la subsidiarité... », *op. cit.*, p. 459.

¹⁷¹³ Alexandre Escudier, « Démocratie représentative... », *op. cit.*, p. 39 : « Après 1945, l'entreprise avait été « civilisée » par la construction d'un « ordre public social » garantissant un certain nombre de principes auxquels la négociation collective ne pouvait déroger que de manière mieux-disante et favorable à l'employé ».

¹⁷¹⁴ *Ibid.*, p. 40 : « « Subsidiarité », tel est le maître mot : « à la loi de fixer les grands principes qui structurent le travail et l'emploi, à l'accord de branche de fixer les principes propres au secteur d'activité en question et à l'accord d'entreprise de régir, au plus près du milieu du travail, la vie professionnelle des salariés ».

¹⁷¹⁵ Jean-Denis Combrexelle, *La négociation collective...*, *op. cit.*, p. 45 : « Toute réforme en la matière doit, en conséquence, s'appuyer sur deux axes. (...) Le second vise à ouvrir de nouveaux champs de négociation avec une répartition plus équilibrée entre ce qui relève du code du travail et ce qui relève de la « respiration du dialogue social » et de l'accord collectif, avec une répartition interne à ce bloc de la négociation entre ce qui relève des différents niveaux de négociation et notamment la branche et l'entreprise ».

¹⁷¹⁶ Cécile Caseau-Roche, « Le dialogue... », *op. cit.*, p. 84 : « La réforme serait destinée à rendre le code plus lisible et à donner plus d'autonomie normative aux partenaires sociaux. Les intentions sont de laisser ouvertes à la négociation collective toutes les dispositions du Code du travail ne relevant pas de l'ordre public social ».

*difficultés du peuple laborieux, la branche, « roi conventionnel » d'une autre époque, semble promise à la destitution. Mais sans couronne, quel peut en être le futur ? »*¹⁷¹⁷ ? Le corporatisme social, qui s'incarnerait dans cette priorité donnée à l'accord d'entreprise, est-il inévitable ?

Ces questionnements doivent guider la suite des développements, car ce sont eux qui détermineront si le droit du travail français actuel est, oui ou non, corporatiste. Néanmoins, à ce stade, il convient surtout de remarquer que le corporatisme social apparaît comme bien implanté dans le droit du travail.

La construction de la norme sociale en France repose sur une architecture en apparence simple, censée donner aux acteurs sociaux une part relativement importante de responsabilité. C'est notamment le cas avec l'instauration de la négociation prélegislative. Pour autant, les faiblesses inhérentes à ce processus et les débats sur une possible inversion de la hiérarchie des normes ont démontré la fragilité du système actuel¹⁷¹⁸. La revendication de prérogatives supplémentaires par les partenaires sociaux cristallise cela¹⁷¹⁹. La loi Travail met en relief des dissensions d'ordre politique, révélées par la pratique de la démocratie sociale¹⁷²⁰. Un peu plus tard, c'est le projet de réforme de l'Assurance chômage qui met en lumière l'omniprésence étatique à travers un recul de la logique paritaire¹⁷²¹. Un affaiblissement progressif de la

¹⁷¹⁷ Patrice Adam, « L'accord de branche... », *op. cit.*, p. 1039.

¹⁷¹⁸ Dominique Andolfatto et Dominique Labbé, « Un printemps social... », *op. cit.*, p. 67-68 : « *Le projet El Khomri est, d'autre part, le produit d'une certaine méthode ou, plutôt, anti-méthode de la réforme. (...) Si, de fait, dès son entrée en fonction, le nouveau chef de l'État s'efforça de consolider une « démocratie sociale » fragile à travers, notamment, l'organisation de « conférences sociales » censées tracer des perspectives réformatrices, il apparut vite qu'il ne s'agissait que d'un théâtre avec des acteurs préférant le monologue, voire, bientôt, ne pas jouer et boycotter la pièce* ».

¹⁷¹⁹ Cyril Cosme, « Les régulations sociales et contractuelles face au législateur », in Guy Groux, Richard Robert et Martial Foucault (dir.), *Le Social et le Politique*, CNRS Éditions, 2020, p. 173-178, p. 176 : « *La légitimité de l'intervention des organisations syndicales sur le terrain normatif (la définition de la règle sociale) est parfois mise en doute, la médiation des « corps intermédiaires » étant perçue comme une interface susceptible d'altérer le lien unissant le citoyen à la nation et affecter par conséquent la souveraineté et l'égalité devant la loi* ».

¹⁷²⁰ Jean-Marie Pernot, « Propos conclusifs... », *op. cit.*, p. 810 : « (...) *historiquement inclusive des salariés, la négociation collective, est devenue son contraire, c'est-à-dire un outil de séparation des travailleurs, car elle fait le tri entre ses « bénéficiaires » et les autres, parfois nombreux qui n'y sont pas inclus. L'enjeu pour les syndicats est aujourd'hui de se dégager de l'assignation croissante à l'entreprise qui raccourcit leur horizon et de reconstruire des logiques inclusives de la négociation. La loi El Khomri porte en elle le « syndicat El Khomri », celui qui renonce à la tâche de promotion des droits généraux et des aspirations des travailleurs* ».

¹⁷²¹ Ylias Ferkane, « Le paritarisme à l'épreuve de l'universalisation de la protection sociale », *Revue des Affaires Sociales*, 2018, p. 115-116 : « *De même, le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel d'avril 2018, qui ambitionne de rendre l'« indemnisation du chômage plus universelle et plus juste », prévoit d'étendre le bénéfice de l'assurance chômage à certains travailleurs indépendants. (...) Cette allocation, « versée sous condition de ressources et dont le montant et la durée d'attribution sont forfaitaires, ne présente (donc) pas les caractéristiques d'une allocation d'assurance, mais celles d'une prestation non contributive ». (...) Tel ne semble pas être le point de vue des signataires de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 22 février 2018 relatif à*

démocratie sociale poursuivi par une réforme de 2017 qui, elle non plus, n'a pas suffisamment donné de latitude aux partenaires sociaux dans la phase d'élaboration¹⁷²².

La fragilité de l'autonomie professionnelle est notamment due à une logique de lutte sociale qui perdure : « *Et, dans le domaine particulier des professions, l'inspiration libérale du XV^{ème} siècle a porté, on l'a dit, un sérieux coup de boutoir aux corps intermédiaires à même de réguler le social. (...) « bien des indices donnent à penser que l'imaginaire social demeure encore largement dépendant, y compris au sein des syndicats dits « réformistes », d'une culture héritée de l'histoire et centrée sur le conflit frontal comme fait fondateur, comme norme originaire. Dans cet inconscient social, l'affrontement a l'antériorité, la lutte reste l'arrière-plan du débat sinon le préalable à un « vrai » dialogue ». Sans ignorer non plus un patronat parfois tantôt méprisant, tantôt revanchard. Cette « représentation belliciste de la vie sociale » se concilie mal avec la perspective de reconnaître à des corps intermédiaires un domaine réservé par la Constitution dans la production du droit du travail »¹⁷²³.*

Les dernières réformes en droit du travail traduisent cela : l'autonomie professionnelle est invoquée, mais subit le poids conjugué de la loi et du contrat¹⁷²⁴. Depuis le XIX^e siècle, il y a donc une opposition constante entre les forces individuelles et les forces collectives dans la production des normes sociales.

Cet état de fait ainsi remis au goût du jour mérite un nouvel examen approfondi.

la réforme de l'assurance chômage. L'assurance chômage y est définie au préalable comme un « régime paritaire d'assurance, obligatoire et contributif ». (...). La réaffirmation du caractère contributif de l'assurance chômage n'est pas anodine. De l'aveu même des rédacteurs de l'accord, la réforme suppose « de réaffirmer les principes fondamentaux d'un paritarisme utile : la négociation paritaire doit permettre de définir en toute autonomie les règles d'indemnisation et le niveau de ressources nécessaires, tandis que la gestion paritaire doit, à terme, s'exercer sans la garantie financière accordée par l'État ».

¹⁷²² Jean-Emmanuel Ray, « La démocratie sociale... », *op. cit.*, p. 186-187 : « Cette méthode inhabituelle n'a pas été désavouée par le Conseil d'État contrôlant l'application de l'article L.1 dans son avis du 30 juin 2017, mais rappelant que « concertation » n'est pas « négociation ». Et permis, en tout début de mandat, de rappeler le rôle majeur de l'État seul représentant de l'intérêt général. D'où la remise en cause du paritarisme à l'assurance chômage (...) ».

¹⁷²³ Laurent Gamet, « L'autonomie collective », *Droit Social*, 2020, p. 450.

¹⁷²⁴ *Ibid.* : « Toutefois, si l'on apprécie ces évolutions sous le prisme de l'autonomie collective, même si les rapports de travail sont plus largement régis par le droit conventionnel, son empire reste subordonné à la loi : elle en délimite les frontières, qu'elle peut à tout moment redessiner sans être contrainte par un domaine que réserverait la Constitution à la négociation collective ».

2. Un questionnement théorique

De quelle manière la perpétuation de la défiance envers la force collective de travail a-t-elle pu s'ancrer aussi profondément dans le modèle social français ? Et quels enseignements est-il possible d'en tirer ?

L'état des lieux est connu. Étudier la fabrication des normes sociales requiert d'avoir à l'esprit que chaque acteur du monde du travail y joue un certain rôle, notamment les professionnels du droit et les travailleurs eux-mêmes. La participation de ces derniers à l'élaboration du droit du travail est ainsi appelée autonomie professionnelle¹⁷²⁵. Celle-ci est malheureusement confrontée à une ambiguïté inhérente à la conscience collective professionnelle depuis la loi Le Chapelier. Elle provient du maintien, dans l'ombre, de volontés de recréer des entités intermédiaires véhiculant un intérêt collectif. L'absence de reconnaissance de cet intérêt collectif supérieur est due à un poids trop important du pouvoir politique, à un dialogue social bloqué, à un syndicalisme institutionnalisé et à une culture de lutte. Tous ces facteurs sont explicables historiquement. L'ambiguïté a su se perpétuer. Aujourd'hui encore, matérialiser un intérêt collectif, même lié à l'entreprise est complexe. L'économie de marché et la généralisation de l'accord d'entreprise font de cette structure un lieu propice au corporatisme étant donné qu'elle doit lutter farouchement pour sa survie. Dès lors, si les travailleurs ne sont fédérés autour d'aucun intérêt collectif qui tende vers le bien commun, ils sont fédérés autour d'intérêts particuliers et chacun cherche son propre bénéfice. L'omnipotence de la loi, pourtant souvent jugée lourde et inopportune, complète le schéma d'une démocratie sociale instable.

Les pratiques du droit du travail sont la traduction de cette instabilité. L'acteur étatique, en théorie, doit donner le ton de la production du droit, mais aussi plus de latitude à tous les acteurs sociaux : *« À force d'être utilisée, voire manipulée, assénée par ses promoteurs, la notion de « démocratie sociale » a perdu de sa force contestataire du prêt-à-penser libéral qu'elle avait à l'origine. Noyée dans un champ lexical où se retrouvent pêle-mêle le « dialogue social », la « concertation sociale », les « conférences sociales », le « consensus », la « négociation sociale », on oublie trop vite qu'après un demi-siècle de construction elle fut*

¹⁷²⁵ David Jacotot, « L'autonomie... », *op. cit.*, p. 213 : *« Aussi l'autonomie collective désigne-t-elle la liberté des collectivités de travail (défendant des intérêts collectifs variés) de s'autoréglementer, à ceci près qu'elle est nécessairement instituée par la loi qui en fixe au demeurant le cadre ».*

imaginée comme le complément des mécanismes représentatifs traditionnels, assurant à la fois la plénitude de la démocratie et la garantie que les citoyens ne seraient pas dépossédés de leurs ambitions par le personnel politique »¹⁷²⁶. Mais en pratique, les dernières orientations de la démocratie sociale semblent faire éclore une valorisation de la participation salariale au détriment de la représentation syndicale, les organisations souffrant encore d'une certaine forme de défiance¹⁷²⁷. L'absence de recherche du bien commun est autant due à l'interventionnisme qu'à un individualisme de plus en plus marqué.

Si l'état des lieux de l'autonomie professionnelle en France est connu, les objectifs pour la rendre plus efficiente le sont aussi. Dans l'esprit, cela suppose de mettre sur pied un droit du travail véritablement concerté¹⁷²⁸, où l'intérêt collectif doit être reconnu, forçant ainsi les individus à regarder dans le même sens¹⁷²⁹. Dans les faits, cela suppose d'améliorer les taux de syndicalisation et de conventionnalisation. Néanmoins, n'y a-t-il pas un risque d'empiétement de la démocratie sociale sur la démocratie politique, rendant utopique l'objectif d'équilibre des forces : *« Pour procéder à ces changements nécessaires, le moyen principal est trouvé : transférer sur les partenaires sociaux la charge de faire le droit du travail. Processus de « conventionnalisation du droit du travail », qui conduit à mettre la norme conventionnelle (de préférence, négociée au niveau de chaque entreprise, voire du groupe) au centre du mécanisme de fabrication, de production, des règles ayant vocation à encadrer les relations de travail salarié. (...) Alors que les critiques ne cessent de pleuvoir sur la loi, outil de réglementation*

¹⁷²⁶ Pierre-Yves Verkindt, « La légitimité de la loi en droit du travail », *Droit Social*, 2018, p. 116.

¹⁷²⁷ Sophie Bérout, « De quoi la réforme de la représentativité syndicale a-t-elle été le nom ? », in Guy Groux, Richard Robert et Martial Foucault (dir.), *Le Social et le Politique*, CNRS Éditions, 2020, p. 129-139, p. 138 ; 130 : *« La loi El Khomri et les ordonnances Macron introduisent cependant des changements qui bousculent quelque peu des paramètres importants de la réforme de 2008. (...) Un tel dispositif peut étonner. Il semble attester d'une volonté de contourner les résultats électoraux lorsque ceux-ci n'ont pas produit la « bonne » représentation, celle de syndicats susceptibles de signer les accords voulus par la direction. (...) Cependant, en introduisant des éléments qui tendent vers une « instrumentalisation de la négociation collective au profit des logiques managériales », quitte à contourner le rôle des syndicats avec un recours possible au référendum, les évolutions les plus récentes contribuent davantage à déstabiliser la représentation syndicale qu'elles ne la consolident ».*

¹⁷²⁸ René Lasserre, « La réforme du dialogue social en France : les enseignements de l'expérience allemande », *Regards sur l'Économie Allemande*, 2015, p. 33 : *« Le droit de représentation et la co-décision des salariés contribuent à la cohésion de l'entreprise ».*

¹⁷²⁹ Florence Osty et Marc Uhalde, *Les mondes sociaux...*, op. cit., p. 313-314 : *« Le monde de l'entreprise communauté se déploie plus fréquemment dans des économies privilégiant la qualité, la réalisation de produits ou services sur mesure et complexes, l'innovation et la flexibilité organisationnelle. (...) Derrière cette question apparaît l'inquiétude toute particulière de dirigeants soucieux d'un développement qui ne fera pas le sacrifice de l'âme collective de l'entreprise (...). (...) Ces entreprises fonctionnent sur un principe de rationalisation souple qui associe de forts systèmes de contrôle de gestion, une organisation décentralisée, une faible division du travail et un contrôle normatif du travail par la hiérarchie directe ».*

d'un autre temps, la convention et l'accord collectifs se voient parés de toutes les vertus. Promotion qui s'inscrit dans un paysage politique, économique et social, pacifié (...) où chacun, salariés et employeurs, organisations syndicales et professionnelles, doit être tendu vers le même objectif (l'emploi, la compétitivité, la croissance, le progrès) et collaborer, sans conflits majeurs, à sa réalisation »¹⁷³⁰ ?

Il est pertinent de juger historiquement la légitimité du droit à s'imposer dans la régulation des relations de travail¹⁷³¹. La dichotomie entre les logiques individualistes et collectivistes au XIX^e siècle est réactualisée avec la question de l'articulation entre démocratie politique et démocratie sociale. La décentralisation de la négociation collective et les maux du dialogue social questionnent frontalement la régulation professionnelle, et donc les sources du droit du travail¹⁷³². La question de la légitimité des sources du droit du travail est éminemment sensible et politique. Les universitaires, par le biais de la doctrine, font partie intégrante du processus d'élaboration du droit du travail. Leur apport peut orienter les réformes d'une manière ou d'une autre selon l'économie de l'œuvre¹⁷³³. De la même façon, le droit peut émerger du concours conjoint d'intérêts *a priori* contradictoires. À l'inverse, le droit peut être freiné par le même concours d'intérêts. Cela concerne les acteurs du dialogue social. Le corporatisme social est donc très important au moment d'évoquer la formation du droit, notamment du droit du travail. Dans cette optique, le mouvement social peut effectivement être assimilé à une dimension de ce corporatisme, comme levier pour influencer l'évolution du droit¹⁷³⁴. Cela est

¹⁷³⁰ Patrice Adam, « Réformer et re-former », *Droit Social*, 2016, p. 490.

¹⁷³¹ Claude Didry, « Droit, démocratie et liberté... », *op. cit.*, p. 127-128 : « Dans cette perspective, le droit du travail est vu comme le produit dérivé d'un âge du « collectif » centré autour d'une « protection sociale » succédant au « désencastré » libéral et industriel du XIX^e siècle. Soixante-dix ans après la victoire du Front Populaire, la globalisation et les nouvelles technologies sonneraient le glas d'un droit trop « rigide » (...). La fermeture des usines et la désindustrialisation accentueraient l'individualisation des rapports de travail. La désyndicalisation en France traduirait un effondrement du collectif d'antan et de la chaude solidarité ouvrière, auquel succéderait le froid individualisme de la France des propriétaires. Dans une telle conception des relations professionnelles, comme univers relevant d'une prochaine histoire sociale, la démocratie n'aurait été qu'une valeur accidentelle, associée aux temps du collectif et de la fraternité. De là une conception, classique selon moi, du mouvement ouvrier comme force tectonique imposant le « droit de la Société » au « droit de l'État » (...). »

¹⁷³² Jérôme Porta, « Le droit du travail... », *op. cit.*, p. 99-100 : « Trois interprétations ont pris une portée que nous qualifions de matricielle, car elles fournissent une grille d'interprétations pour la compréhension des réformes. (...). La troisième interprétation est animée par la quête d'une adaptation du droit du travail à l'entreprise. Dans le contexte de la globalisation, elle reprend à son compte la critique du droit du travail sur le coût du travail. (...). Elle s'est traduite par une altération de la théorie des sources du droit du travail, imposant la préséance de l'entreprise comme espace de régulation du rapport de travail ».

¹⁷³³ Laurent Willemez, « Un droit en construction... », *op. cit.*, p. 116 : « Un certain nombre d'acteurs émergent enfin, comme Paul Durand et Gérard Lyon-Caen, qui jouent un rôle décisif dans la consolidation de la discipline ».

¹⁷³⁴ Sophie Bérout, « Perspectives critiques... », *op. cit.*, p. 15 : « (...) les revendications quant à une participation directe des salariés à la prise de décision émergent surtout durant ces séquences conflictuelles – que cela se joue

très prégnant aujourd'hui : les dernières réformes en droit du travail remettent au goût du jour la notion d'autonomie collective. Pour autant, la perpétuation d'une forte opposition entre les logiques libérales et collectivistes rend épineuse la question de la production de normes de la part des acteurs sociaux¹⁷³⁵.

Les débats sur l'autonomie professionnelle interrogent la pertinence du corporatisme d'État comme modèle socio-économique. La tension entre les modèles professionnels et concurrentiels est vive autant qu'elle est politisée. Cela se ressent sur la perception de certains groupes professionnels ancrés dans le corporatisme¹⁷³⁶. La faiblesse de la démocratie sociale française est due à des évolutions du droit du travail qui oscillent entre ces deux conceptions. Cela révèle aussi une tension entre identité professionnelle collective et identité professionnelle individuelle : « *L'homme de terrain porte en lui cette qualité de pouvoir à la fois prendre de la distance par rapport à la réalité concrète et la capacité de se situer dans le concret pour être efficace. C'est la raison pour laquelle tout homme qui agit sur le terrain n'est pas un homme de terrain. Il lui faut être doté de cette qualité en complément d'un pouvoir institutionnel ou juridique de décider ou de commander autrui. (...). En droit du travail, au sein d'une entreprise, la collectivité du personnel ne saurait être assimilée à un groupement d'hommes de terrain. Là encore, le développement des consultations référendaires, exercices appliqués de démocratie directe, ne saurait prêter à confusion. (...). Le problème est ailleurs : en posant une question qui appelle une réponse par oui ou par non, on ne vérifie pas si la collectivité du personnel a la compétence et le savoir nécessaires à la compréhension d'une décision ou d'un accord* »¹⁷³⁷.

au niveau d'un établissement, d'une entreprise ou à une échelle territoriale plus large – et bien moins dans le cadre du fonctionnement régulier des institutions représentatives du personnel (...) ».

¹⁷³⁵ Anne-Sophie Chambost, « Les illusions... », *op. cit.*, p. 166 : « *Autour des conventions collectives, un foyer de production juridique s'est en effet développé, dont la vocation était de compléter la production étatique de règles relatives à la réglementation générale du travail ; mais si la logique libérale – avec son imaginaire d'un droit sans État – promeut aujourd'hui la libre négociation par l'abstention de l'État, la fonction de celui-ci ne semble plus devoir être que subsidiaire au regard d'une production autonome de normes collectives* ».

¹⁷³⁶ Camille Chaserant et Sophie Harnay, « Déréglementer la profession d'avocat en France ? Les contradictions des analyses économiques », *Revue Internationale de Droit Économique*, 2010, p. 150 : « *Les règles encadrant les pratiques d'honoraires, la publicité des cabinets, les structures d'exercice et les conditions pour devenir avocat résultent donc avant tout, dans cette optique, de comportements collusifs destinés à l'obtention ou la protection d'une rente. En découlent des propositions de démantèlement de ces règles, dans la ligne directe de la politique européenne de la concurrence* ».

¹⁷³⁷ Bernard Gauriau, « Éloge du terrain », *Droit Social*, 2008, p. 91. L'auteur est professeur à l'Université d'Angers. Grâce à une approche sociologique du fonctionnement juridique de la démocratie sociale, il montre que la compétence professionnelle ne rencontre pas la pleine mesure de son potentiel actuellement. La compétence requiert une reconnaissance par les pairs, une reconnaissance collective. Or, la pratique référendaire, notamment, ne le permet pas.

Il est justifié de se demander si la défense de certains éléments du corporatisme d'État peut mettre fin à la précarisation des situations dans un monde du travail en pleine mutation. Il est en effet indéniable qu'une vision communautaire des rapports de travail et de l'entreprise correspond à un esprit de terrain et de solidarité¹⁷³⁸.

L'emprise du corporatisme social sur l'évolution du droit du travail se ressent également à une échelle plus locale, encore plus concrète dans le quotidien des acteurs sociaux.

Paragraphe 2 : Le poids du corporatisme syndical, professionnel et de métier

Successivement, le développement ambitionne de démontrer en quoi les positions corporatistes des salariés (A) et des syndicats (B) sont une constante dans le droit du travail français.

A. Corporatisme professionnel et de métier et évolution du droit du travail

Là où la participation des acteurs sociaux est un objectif martelé au nom de la démocratie sociale (1), il est possible d'y voir une simple incantation tant le mode de régulation professionnelle semble suivre une autre voie (2).

¹⁷³⁸ Florence Osty et Marc Uhalde, *Les mondes sociaux...*, op. cit., p. 320 : « On retrouve là l'une des caractéristiques du modèle de gestion des hommes de ces entreprises : le recrutement en fonction de capacités professionnelles, mais aussi d'un profil culturel congruent avec leur histoire et leur projet ». Les auteurs présentent l'entreprise « communautaire-entrepreneuriale ». Ce type de structure est fondé sur une forte identité et sur l'importance de la compétence professionnelle au service de la pérennité économique.

1. Des ambitions affichées

Les revendications des acteurs du monde du travail après les événements de mai 68 portent sur le volet des relations individuelles de travail, mais pas uniquement. En effet, la volonté de renforcer le caractère collectif du droit du travail doit passer par une présence syndicale plus affirmée encore dans l'entreprise. C'est donc par l'action directe, revendicative, que sera reconnue la citoyenneté d'entreprise¹⁷³⁹. La conflictualité peut donc bien être une dimension positive pour le progrès social. Mais l'importance grandissante de l'entreprise est ambiguë, notamment au niveau de l'action syndicale¹⁷⁴⁰.

Dans la vision collectiviste, chaque acteur a trouvé sa place. Même dans le mouvement social, le salariat apparaît ouvert au dialogue et se présente comme un interlocuteur crédible dans l'élaboration des politiques sociales. C'est donc dans l'optique de concertation que les accords de Grenelle s'ouvrent et réunissent les représentants de l'État, du patronat et des salariés¹⁷⁴¹. La présence syndicale en entreprise se concrétisera par la loi avec l'instauration de la section syndicale d'entreprise et le délégué syndical nommé par les organisations. Par l'intermédiaire des lois Auroux, cela se concrétisera ensuite par la valorisation du rôle des représentants du personnel¹⁷⁴².

Au-delà, c'est l'objectif de participation des acteurs sociaux qui transparait de l'économie générale de ces textes. Il faut promouvoir le rôle des organisations, au détriment de celui de la loi, dans la construction des normes sociales. La production normative en droit du

¹⁷³⁹ Laurent Willemez, *Le travail...*, *op. cit.*, p. 97 : « D'une manière transversale, on pourrait sans doute montrer une homologie entre, d'une part, l'essor des normes protégeant les salariés et d'autre part la pression du mouvement social et syndical sur les gouvernants (...) ».

¹⁷⁴⁰ Stéphane Olivesi, « Le syndicalisme... », *op. cit.*, p. 275. Référence est ici faite, de nouveau, à l'idée « d'autocentrisme » syndical. L'auteur, enseignant à l'Université de Versailles-Saint-Quentin, met en miroir la faiblesse syndicale et l'essor de l'entreprise. Celui-ci aurait effectivement contribué à couper les représentants syndicaux de leur base et des fondements de leur action au profit d'un dialogue institutionnel dominé par les intérêts économiques de l'entreprise. C'est la définition du syndicalisme d'entreprise.

¹⁷⁴¹ Olivier Dutheillet de Lamothe, « La voie contractuelle, une voie d'avenir ? », *Commentaire*, 2016, p. 124 : « Toute l'histoire de nos relations sociales est marquée par ce tripartisme subtil où tantôt l'État reprend un accord conclu par les partenaires sociaux, tantôt il invite les partenaires sociaux à conclure un accord dont il reprend les conclusions. Les grands accords nationaux interprofessionnels conclus sous l'égide du gouvernement, qu'il s'agisse des accords de Matignon de 1936 ou des accords de Grenelle de 1968, en sont le symbole le plus éclatant ».

¹⁷⁴² Alain Supiot, « Autopsie du citoyen dans l'entreprise : le rapport Auroux... », *op. cit.*, p. 267 : « À la citoyenneté nationale, s'ajoute ainsi pour un travailleur une citoyenneté d'entreprise. Cette citoyenneté implique des droits et des devoirs qui seront exercés soit directement par le travailleur citoyen soit indirectement par l'intermédiaire de ses représentants. (...). L'idée de citoyenneté d'entreprise a conduit à majorer plutôt les pouvoirs du comité, et la négociation d'entreprise ».

travail semble de plus en plus dévolue aux partenaires sociaux, que cela concerne la branche ou bien l'entreprise. L'un des exemples les plus marquants est l'institutionnalisation de la NAO dans les branches et les entreprises lorsque des questions de salaire, de durée et d'organisation du travail sont mises en avant¹⁷⁴³. De façon inexorable, le droit du travail est de moins en moins sensible à l'interventionnisme, au profit d'une négociation collective de plus en plus décentralisée¹⁷⁴⁴. La participation des acteurs sociaux, au vu des dernières réformes, marque de plus en plus le recul de l'État. L'évolution législative de 2014 prévoit que l'employeur et les syndicats peuvent convenir d'un accord pour mettre en place une négociation unique sur « *la qualité de vie au travail* », avec des thèmes obligatoires¹⁷⁴⁵. La modification de la répartition des domaines de négociation est symbolique d'une décentralisation du pouvoir, dans les politiques sociales, vers l'entreprise. La loi Rebsamen de 2015 ambitionne de simplifier la négociation collective et de valoriser la représentation au nom du dialogue social. La simplification de la négociation collective passe par l'institutionnalisation de trois blocs de négociation obligatoire au niveau de l'entreprise. Le premier bloc regroupe les thèmes de la rémunération, du temps de travail et du partage de la valeur ajoutée¹⁷⁴⁶. Le deuxième bloc porte exclusivement sur l'égalité et la qualité de vie au travail¹⁷⁴⁷. Le troisième bloc prévoit une

¹⁷⁴³ Alain Supiot, *Critique du droit du travail...*, op. cit., p. 172 : « *La promotion de la négociation dans l'entreprise n'est pas un phénomène radicalement nouveau (...). Cette promotion diffuse s'est trouvée véritablement systématisée par la loi du 13 novembre 1982 instituant une négociation annuelle obligatoire* ».

¹⁷⁴⁴ *Ibid.*, p. 171 : « *Visant à diminuer le poids des lois et des règlements, au profit des règles que les opérateurs économiques se fixent à eux-mêmes, la flexibilisation s'est identifiée à un déplacement du droit du travail, de l'hétéronomie vers l'autonomie. Or, c'est l'entreprise qui a été la principale bénéficiaire de ce mouvement* ».

¹⁷⁴⁵ Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation..., op. cit., Article 33 : « *À titre expérimental, un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés peut prévoir le regroupement dans une négociation unique dite de « qualité de vie au travail » de tout ou partie des négociations obligatoires prévues aux articles L. 2242-5, L. 2242-8 à l'exception du 1°, L. 2242-11, L. 2242-13, L. 2242-21 et L. 4163-2 du code du travail, tel qu'il résulte de la loi n°2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système des retraites. Cet accord est conclu pour une durée de trois ans* ».

¹⁷⁴⁶ Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue..., op. cit., Article 19 : « *La négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise porte sur : « 1° Les salaires effectifs ; « 2° La durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel. Dans ce cadre, la négociation peut également porter sur la réduction du temps de travail ; « 3° L'intéressement, la participation et l'épargne salariale, à défaut d'accord d'intéressement, d'accord de participation, de plan d'épargne d'entreprise, de plan d'épargne pour la mise à la retraite collectif ou d'accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs. S'il y a lieu, la négociation porte également sur l'affectation d'une partie des sommes collectées dans le cadre du plan d'épargne pour la retraite collectif mentionné à l'article L. 3334-1 et sur l'acquisition de parts de fonds investis dans les entreprises solidaires mentionnées à l'article L. 3334-13. La même obligation incombe aux groupements d'employeurs ; « 4° Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes* ».

¹⁷⁴⁷ *Ibid.* : « *La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur : « 1° L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ; « 2° Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle,*

négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours¹⁷⁴⁸. Bien que de thèmes peuvent être librement ajoutés, une telle organisation peut difficilement être qualifiée de souple pour les acteurs du dialogue social¹⁷⁴⁹.

Cette dernière affirmation révèle toute l'ambivalence de la démocratie sociale telle qu'elle se fait jour dans le droit du travail français. Alors que l'État voit son rôle de plus en plus restreint, la subsidiarité devient un enjeu majeur. La simplification du droit du travail passe par un dialogue social tourné vers la recherche du bien commun et la norme négociée apparaît comme étant la plus adaptée. Pour autant, la valorisation de la démocratie sociale pose question : l'autonomie professionnelle ne produit-elle pas des corporatismes sociaux que seule la loi peut trancher objectivement ? Cette ambivalence se vérifie dans l'œuvre juridique. Par

de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois. Cette négociation s'appuie sur les données mentionnées au 1° bis de l'article L. 2323-8. « Cette négociation porte également sur l'application de l'article L.241-3-1 du code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations. « En l'absence d'accord prévoyant les mesures prévues au présent 2°, l'employeur établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, définit les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre et évalue leur coût. Ce plan d'action est déposé auprès de l'autorité administrative. Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et des objectifs de progression définis par décret, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. « En l'absence d'accord prévoyant les mesures prévues au présent 2°, la négociation annuelle sur les salaires effectifs prévue au 1° de l'article L. 2242-5 porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ; « 3° Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ; « 4° Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap ; « 5° Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et, dans des conditions au moins aussi favorables que celles prévues à l'article L.911-7 du code de la sécurité sociale, d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise. « Dans les entreprises de travaux forestiers mentionnées au 3° de l'article L.722-1 du code rural et de la pêche maritime, la négociation définie au premier alinéa du présent 5° porte sur l'accès aux garanties collectives mentionnées à l'article L.911-2 du code de la sécurité sociale ; « 6° L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés prévu au chapitre Ier du titre VIII du présent livre. »

¹⁷⁴⁸ Ibid. : « La négociation prévue à l'article L. 2242-8 peut également porter sur la prévention de la pénibilité prévue au chapitre III du titre VI du livre Ier de la quatrième partie. L'accord conclu sur ce thème dans le cadre du présent article vaut conclusion de l'accord mentionné à l'article L. 4163-3, sous réserve du respect des autres dispositions prévues au même chapitre III. » IV. Le même chapitre II est complété par une section 4 intitulée : « Gestion des emplois et des parcours professionnels » et comprenant des articles L. 2242-13 à L. 2242-19 (...) ».

¹⁷⁴⁹ Cécile Caseau-Roche, « Le dialogue... », *op. cit.*, p. 83 : « Le regroupement – qualifié d'autoritaire et de dirigiste par une partie de la doctrine – (...). (...) Les avis sont plus partagés sur l'efficacité de la mesure qui selon certains pourrait aboutir à un risque de bilatéralisation du droit de la négociation collective ».

exemple, les lois Auroux sont-elles bien adaptées à l'esprit de la négociation collective de la période¹⁷⁵⁰ ?

C'est l'intensité de cette ambivalence des normes en droit du travail qu'il convient désormais d'examiner avec davantage d'attention.

2. Néo-libéralisme et pluralisme des sources du droit du travail

L'autogestion, vue comme l'une des traductions de la volonté d'autonomie professionnelle au cœur des structures, voit sa fragilité expliquée par l'histoire. Toute l'ambiguïté de la démocratie sociale repose sur la réappropriation d'un esprit de coopération qui, depuis le XIX^e siècle, est perçu comme la meilleure orientation possible pour la régulation professionnelle. Réappropriation, car le collectivisme fut le fer-de-lance d'un corporatisme politique ayant révélé toutes ses failles pendant l'entre-deux-guerres et sous le régime de Vichy.

L'autogestion interroge le pluralisme des sources du droit du travail à travers cette ambiguïté naturelle. Or, la question du corporatisme dans le droit social français permet d'étudier en profondeur ces sources. Les différentes dimensions du corporatisme d'État ou du corporatisme social montrent à quel point le rôle de l'État ou des acteurs sociaux est sensible lorsqu'est évoquée la régulation sociale. Cela se vérifie avec un paritarisme qui tend à se fissurer : acteur étatique et acteurs sociaux se déchirent pour un renforcement de leurs prérogatives¹⁷⁵¹. En tout état de cause, les résistances au renforcement de l'autonomie des acteurs sociaux sont vivaces. L'accord collectif, par la dérogation, est un instrument qui demeure fragile, notamment face à l'intangibilité de la loi : « *La loi envisagée au sens strict*

¹⁷⁵⁰ Alain Supiot, « Autopsie du citoyen dans l'entreprise : le rapport Auroux... », *op. cit.*, p. 273 ; 271 : « *Le citoyen dans l'entreprise enfanté par les réformes Auroux est décidément bien autre chose qu'un sans-culotte : sa citoyenneté l'inscrit dans un droit professionnel de plus en plus autonome. De même que l'idéal de fraternité a pu servir au XIX^e siècle de pont entre le corporatisme et le syndicalisme, de même l'idéal de citoyenneté, tant célébré de nos jours, nous conduit-il peut-être vers de nouvelles formes de corporatisme. (...) Appartenait au passé la prétention d'asseoir le droit du travail sur l'entreprise, conçue comme entité stable, une et indivisible. L'insistance extrême mise dans le rapport sur la nécessaire « reconstitution de la collectivité de travail », et les dispositions prises pour entraver l'extériorisation de l'emploi, se sont révélées tout à fait vaines. Dès le milieu des années 1980, il était facile de diagnostiquer la crise du paradigme de l'entreprise sur lequel avait été bâtie la réforme.*

¹⁷⁵¹ Gérard Adam, « Le paritarisme. Une spécificité française menacée », *Constructif*, 2018, p. 13 : « *Cet équilibre fragile a été remis en cause par Emmanuel Macron, qui n'a pas caché sa contestation du principe même du paritarisme, donc du rôle des syndicats et du patronat dans des dossiers sociaux majeurs. Le président de la République veut conduire rapidement et sans faiblir toutes les réformes qu'il estime nécessaires pour la modernisation de la France* ».

comme le résultat de l'activité parlementaire est « source normative primaire de droit commun » à la condition d'admettre que la volonté générale se dissout en quelque sorte dans la volonté majoritaire. L'évolution constitutionnelle récente montre cependant que cette volonté majoritaire comme assise de la loi stricto sensu se dédouble. Elle est d'abord la volonté d'une majorité des suffrages exprimés par les citoyens lors des élections des représentants, elle est ensuite la majorité des suffrages exprimés dans le cadre du fonctionnement constitutionnel des assemblées »¹⁷⁵². Cette emprise encore forte de la démocratie politique est ce qui nourrit les mouvements sociaux. L'exemple récent du mouvement des « *Gilets jaunes* » s'inscrit dans la remise en cause de cette emprise politique¹⁷⁵³.

Pour autant, une trop grande présence des acteurs sociaux est-elle plus enviable ? L'échec de la constitutionnalisation de la « *loi négociée* » peut être la conséquence de la peur d'un renforcement des particularismes qui transitent par les groupes professionnels¹⁷⁵⁴. La loi négociée serait ainsi symbolique de la crainte existante de mettre en avant l'un ou l'autre des acteurs. Donner une certaine latitude aux corps sociaux est un danger, mais cela peut, à l'inverse, permettre d'éviter des mouvements sociaux¹⁷⁵⁵. La défiance prend tout son sens dans un contexte socio-économique qui tend vers une polarisation de plus en plus forte entre individualisation et collectivisation des rapports de travail. Le monde du travail, dans la continuité des évolutions historiques fordistes et tayloristes, est de plus en plus défini par la personnalisation et la précarisation¹⁷⁵⁶. Pour pallier le renouveau du libéralisme et les effets de

¹⁷⁵² Pierre-Yves Verkindt, « La légitimité... », *op. cit.*, p. 115.

¹⁷⁵³ Marcel Grignard, « Des Gilets jaunes aux ordonnances travail », *Droit Social*, 2019, p. 217 ; 218 : « *Des causes de ces colères ont été identifiées : hausse des dépenses contraintes, progression des inégalités, précarités, recul de la présence des services publics dans les territoires, défiance dans les institutions et les responsables politiques... (...). (...). La multiplicité et la diversité des cris émanant des Gilets jaunes et l'impossibilité du mouvement de les traduire dans des revendications partagées illustrent à leur manière des caractéristiques de la crise démocratique : l'individualisation des droits, la panne des médiations, la méfiance vis-à-vis des institutions* ».

¹⁷⁵⁴ Yann Leroy, « Accord National... », *op. cit.*, p. 74 : « *Une réforme constitutionnelle mettrait donc en place une compétence partagée, en la matière, entre le Parlement et les partenaires sociaux. Elle pourrait même aller au-delà en créant un domaine réservé de production normative à ces derniers. Mais est-ce souhaitable de « soustraire de larges pans du droit du travail salarié à la démocratie politique (et donc à l'alternance) » ?* ».

¹⁷⁵⁵ *Ibid.*, p. 76 : « *La seconde explication fait du consensus et des compromis qui entourent l'élaboration de la norme juridique, une condition d'efficacité de cette dernière. Selon un auteur, « le degré d'acceptation de normes forgées par les partenaires sociaux eux-mêmes [...] est ordinairement plus élevé que celui de normes imposées par quelque autorité supérieure* ».

¹⁷⁵⁶ Jérôme Porta, « Le droit du travail... », *op. cit.*, p. 107 ; 108 : « *L'emploi subordonné ne devrait plus être le seul type de « travail » pris en compte par le droit social. La proposition était ainsi faite de protéger d'autres types de travail (indépendant, domestique, bénévole, formation professionnelle, etc.) (...). D'un tout autre ordre est la proposition d'acclimater à la situation française le modèle de la flexisécurité (...). (...). Elle a favorisé l'échange des protections de l'emploi au sein de l'entreprise contre celle de l'employabilité sur le marché du travail. Pour ce faire, la qualité de l'emploi est sacrifiée au nom du taux d'emploi ; ce changement a trouvé un*

l'économie de marché, certaines voix s'élèvent pour faire de l'autonomie professionnelle et de la conscience collective des solutions. Une seconde fois dans l'histoire du droit du travail français, le modèle corporatif initial revisité aurait toute sa place. Il faudrait pour cela permettre une évolution de l'identité d'entreprise et de l'identité de métier. Autrement dit, le travailleur doit voir la structure et l'activité professionnelle comme des repères et non comme des instruments, dans une certaine idée du corporatisme d'État¹⁷⁵⁷.

Cela contribue à confronter, une nouvelle fois là aussi, les différentes théories qui parcourent le droit du travail. Un exemple est assez probant sur la véritable nature de ce droit. De même que le droit ouvrier, le néo-marxisme est-il compatible avec une volonté de collectivisation des rapports de travail¹⁷⁵⁸ ? Ou bien est-il le symbole d'un individualisme et d'une lutte des classes qui ne pourront jamais véritablement s'éteindre¹⁷⁵⁹ ? En ce qui concerne le fonctionnement du droit du travail, cela pose un certain nombre de problèmes déjà effleurés. L'autogestion est-elle seulement possible au vu de la décentralisation de la négociation collective ? L'entreprise est-elle véritablement le foyer de la citoyenneté sociale ? Cela vaut aussi pour l'avenir du droit du travail : comment la démocratie sociale peut-elle s'imposer dans un monde du travail actuellement si éclaté ?

Ce flou autour de l'autogestion se retrouve également dans les évolutions juridiques, qui ont modifié le paysage du dialogue social français. Il convient ici de distinguer les ambivalences qui découlent de la création des normes sociales elles-mêmes et les ambivalences qui découlent des mesures proposées par celles-ci.

renfort dans la thèse selon laquelle existerait un conflit entre insiders (salariés protégés) et outsiders (chômeurs), conflit qui justifierait l'abaissement des protections des premiers ».

¹⁷⁵⁷ Emmanuèle Reynaud, *Le pouvoir de dire non...*, op. cit., p. 125 : « Parler d'identités collectives au lieu de corporatismes, de culture et d'action collective à la place d'égoïsme agissant, c'est donc plus qu'une substitution d'étiquettes ».

¹⁷⁵⁸ François-Xavier Merrien, « État et politiques sociales : contribution à une théorie néo-institutionnaliste », *Sociologie du Travail*, 1990, p. 272 : *Dans ses derniers ouvrages, Nicos Poulantzas développe une construction marxiste de l'État moins strictement structuraliste. Par nature, l'État exprime un rapport social, mais, condensation formellement déterminée de l'équilibre des forces politiques de classe en confrontation, il peut même être l'expression d'un compromis de classe dont les social-démocraties européennes nous fournissent un exemple ».*

¹⁷⁵⁹ *Ibid.*, p. 271 : « Cette théorie a été développée selon plusieurs axes. Certaines études analysent l'État-providence selon une logique capitaliste de l'accumulation, comme résultant d'un processus contradictoire de reproduction de la force de travail dans le résultat d'un processus contradictoire de reproduction de la force de travail dans le cadre du capitalisme monopoliste d'État et de pression des classes populaires. Dans les études néomarxistes fondées sur la théorie de « la régulation », il correspond à une nouvelle forme de rapport salarial répondant aux exigences de l'accumulation ».

En ce qui concerne la gestation du droit social en tant que tel, il convenait d'être raisonnablement optimiste au vu des orientations choisies après la Libération. Malgré la défiance, la démocratie sociale s'impose réellement avec l'essor de la négociation collective, surtout depuis les lois Auroux. Aussi, la participation des acteurs sociaux à l'élaboration des lois semble être une réalité. Par exemple, les préconisations de l'ANI de 1973 constituent une trame pour bâtir le paritarisme de la formation professionnelle¹⁷⁶⁰. Mais la mécanique semble s'enrayer au vu des dernières réformes du droit du travail, marquées par l'ambiguïté et le déséquilibre entre les forces politiques et sociales. L'acteur étatique ne trouve pas sa place entre volontarisme et recul au profit des acteurs du travail¹⁷⁶¹. Par exemple, la gestation des ordonnances Macron, *a priori*, s'est faite sur la base d'une négociation préalable avec les partenaires sociaux, hormis la CGT¹⁷⁶². Mais les ambiguïtés perdurent dans le sens où il est possible d'observer des réactions diamétralement opposées. Là où FO est satisfaite de voir un maintien du rôle de la branche, la CFDT fustige le faible renforcement de la présence salariale dans le processus de gouvernance d'entreprise¹⁷⁶³. Systématiquement, le doute s'immisce : ces réactions se font-elles au nom de l'intérêt général ? Ou bien traduisent-elles des actions revendicatives et corporatistes de groupes professionnels défendant prioritairement des intérêts particuliers ?

Cette sensibilité dans la question de la création des normes sociales se retrouve nécessairement dans le contenu porté par ces normes. La loi du 8 août 2016 est à ce titre l'exemple parfait. Véritable opportunité pour apporter un nouveau souffle à la consultation ou à la négociation, la loi semble essentiellement influencée par l'importance grandissante de l'accord d'entreprise. De façon générale, existe-t-il un mouvement de valorisation de la

¹⁷⁶⁰ Jean-Marie Luttringer, « La part du droit dans la réforme de la formation professionnelle », *Droit Social*, 2014, p. 969 : « Au nom de la théorie « de la loi négociée », inaugurée en 1971 dans le champ de la formation professionnelle, la démocratie politique a cédé le pas à la démocratie sociale ».

¹⁷⁶¹ Alexandre Escudier, « Démocratie représentative... », *op. cit.*, p. 36-37 : « Comme l'écrit Alain Supiot, deux polarités pures se font alors potentiellement face dans le débat public – et ce à partir du grief symétrique et réciproque de non-représentativité : un possible « intégrisme législatif » lorsque l'exécutif ou les parlementaires (démocratie politique) critiquent des représentants syndicaux (démocratie sociale) au nom de leur non-représentativité en termes de désignation électorale ; un possible « intégrisme conventionnel », lorsque des syndicats fustigent les membres du gouvernement et du Parlement comme trop dissemblables de leurs électeurs du point de vue des « catégories socioprofessionnelles » et coupés de l'expérience sociale des classes populaires ».

¹⁷⁶² Michel Noblecourt, « La démocratie sociale... », *op. cit.*, p. 54 : « Pendant quatre mois, les discussions engagées au ministère du Travail avec les partenaires sociaux ont pris l'allure d'une véritable négociation (...) ».

¹⁷⁶³ *Ibid.* : « Le président de la République a davantage joué la carte de FO, en renforçant le rôle des branches professionnelles, que de la CFDT fort déçue de ne pas obtenir gain de cause sur la « co-détermination » qu'elle préconise en renforçant la place des salariés dans les conseils d'administration et de surveillance des entreprises ».

participation salariale au détriment de la représentation syndicale¹⁷⁶⁴ ? Un tel décalage serait notamment visible avec le référendum. Il serait un instrument sensible¹⁷⁶⁵, susceptible de creuser les inégalités, de renforcer les particularismes et d'exacerber les tensions¹⁷⁶⁶. Si intéressante soit-elle, la mise en avant d'une gouvernance d'entreprise élargie au salariat par le biais d'une présence au CA rend lancinants les corporatismes sociaux, notamment le corporatisme syndical¹⁷⁶⁷. Mettre sur un pied d'égalité représentation et participation salariale requiert d'établir de nouvelles instances de concertation, dans une perspective tripartite du dialogue social¹⁷⁶⁸.

La légitimité normative des acteurs sociaux, reconnue par la loi Larcher mais jamais concrétisée avec les dernières réformes du droit du travail, pose question. Cela vaut également pour les débats sur la constitutionnalisation de la démocratie sociale : celle-ci aurait-elle permis la fin de l'hégémonie du politique et de la loi ou bien un renforcement du corporatisme social par la trop grande latitude donnée aux acteurs sociaux ? La démocratie sociale peinera à trouver sa place tant que la défiance entre les acteurs politiques et sociaux perdurera. Actuellement, le déséquilibre est au profit de l'acteur étatique. L'omnipotence du législateur, couplée à la pratique référendaire, fait largement douter d'une possible inversion de la hiérarchie des normes sociales. Le droit du travail, en l'état, est majoritairement politique. Il

¹⁷⁶⁴ Jean-Christophe Sciberras, « Comment renforcer le dialogue social en France ? Analyse et propositions à la lueur de la crise des Gilets jaunes », *Droit Social*, 2019, p. 224-225 : « *Au fond, la défiance exprimée régulièrement dans les sondages n'est-elle pas ici réitérée par le mouvement en cours, qui n'a eu de cesse d'éviter toute jonction avec les syndicats ? Il est vrai que les organisations syndicales ont elles-mêmes été pour le moins interrogatives par rapport à ce mouvement, vis-à-vis de sa contestation des mécanismes de représentation pour privilégier la démocratie directe, en particulier le recours élargi au référendum, traditionnellement perçu par les syndicats en France comme un mécanisme de contournement à leur égard* ».

¹⁷⁶⁵ *Rapport d'information. Bilan des réformes en matière de dialogue social...*, *op. cit.*, p. 5 : « *Pour sa part, le référendum d'entreprise reste peu utilisé par les employeurs pour valider un accord minoritaire car il est considéré comme un outil à double tranchant* ».

¹⁷⁶⁶ Jean-Marie Pernot, « Le mouvement syndical en France depuis 2008 », *Droit Social*, 2020, p. 139 : « *Le renforcement du rôle du référendum, le primat du fait électoral dans le « classement », mais aussi la concentration de l'exercice du droit syndical sur des spécialistes de la chose négociée participent de cette assignation progressive du syndicalisme au seul rôle de négociateur au détriment de sa dimension de mouvement social* ».

¹⁷⁶⁷ Udo Rehfeldt, « La participation... », *op. cit.*, p. 167 : « *En France, l'hostilité syndicale à la participation à la gestion trouve son origine dans la culture de l'anarcho-syndicalisme (...). Ce refus a été synthétisé en 1986 par (...) André Bergeron dans la formule « on ne peut pas être à la fois gouverné et gouvernant* ».

¹⁷⁶⁸ Jean-Christophe Sciberras, « Comment renforcer... », *op. cit.*, p. 226 : « *On le voit : la crise actuelle oblige à repenser l'écoute et la construction par la négociation et la consultation dans l'entreprise et leur articulation réciproque. C'est une opportunité à saisir pour revoir nos relations sociales afin de renforcer un dialogue social qui, plus que jamais, doit être considéré comme un facteur essentiel de compétitivité car les entreprises qui ne sont pas challengées disparaîtront. Et les salariés et leurs représentants peuvent, et doivent être, de formidables challengers* ».

n'émane que partiellement des travailleurs et cela peut être considéré comme anachronique¹⁷⁶⁹. Cela doit-il rester en l'état ? Cette logique doit-elle être renversée malgré le risque de corporatisme social ?

L'association des travailleurs au destin social est historiquement frappée du sceau du corporatisme social. Pour y mettre fin, il faut équilibrer les forces politiques et sociales. Le droit du travail doit valoriser un dialogue social fondé sur l'écoute et la concertation afin que la défiance et la conflictualité soient supplantées par la poursuite d'un but commun.

Néanmoins, la seule problématique du corporatisme syndical fait mesurer le chemin restant à parcourir.

B. Corporatisme syndical et évolution du droit du travail

Le corporatisme syndical sanctionne une certaine vision du syndicalisme (1) et un corpus de règles qui ne fait qu'accentuer le phénomène (2).

1. Un esprit corporatiste

Le corporatisme syndical se terre dans les méandres de deux questions ardentes qui touchent au droit syndical, à savoir la question de la représentativité (a) et la question du financement (b).

¹⁷⁶⁹ Jean-Fabien Spitz, « La culture politique républicaine en question. Pierre Rosanvallon et la critique du « jacobinisme » français », *Raisons Politiques*, 2004, p. 111 ; 112-113 : « Dans un récent ouvrage, Pierre Rosanvallon attaque la vulgate tocquevillienne qui affirme la domination sans partage du modèle jacobin non seulement dans les esprits, mais dans les faits. La réalité est plus complexe, dit Rosanvallon, car s'il est vrai que « la tentation illibérale liée à l'absolutisme de la souveraineté du peuple et aux prétentions d'un État instituteur de la société » est réelle dans les discours, les faits sont bien plus nuancés, et l'histoire effective serait plutôt celle des « fortes résistances » à ce même jacobinisme centralisateur. (...). S'il y a une originalité du modèle politique français, elle ne réside pas dans la tension entre la demande d'État et la demande d'autonomie (...), mais dans le divorce entre le discours et la réalité et, en conséquence, dans le caractère souterrain et souvent inabouti de la démocratie sociale ».

a. Un besoin de reconnaissance : la question de la représentativité

Il convient de rappeler à ce stade les enjeux. L'historiographie du pluralisme syndical symbolise le maintien d'une culture de conflit. La dilution des forces syndicales pousse ces dernières à privilégier la confrontation plutôt le dialogue afin de faire entendre leur voix¹⁷⁷⁰. De ce fait, la défiance envers le syndicalisme perdure.

Les précédents développements sur le corporatisme syndical s'en tenaient à l'examen du phénomène en tant que tel ainsi que des conséquences générales sur l'action syndicale. Ici, il s'agit de mettre l'accent sur les conséquences sur le droit du travail. Cela concerne notamment sa formation. La démocratie sociale traduit une volonté d'associer étroitement les acteurs du monde du travail à l'élaboration des normes sociales. Il s'agit d'une volonté politique de mettre en place un système de concertation entre syndicats, représentants patronaux et État, le cas échéant. Or la démocratie sociale, notamment en entreprise, est une volonté qui se concrétise difficilement. L'impossibilité de définir clairement le concept démontre les dissonances qui existent entre les acteurs sociaux, chacun revendiquant la démocratie sociale dans son propre but. Voilà pourquoi certains syndicats estiment que l'essor de l'entreprise, pourtant associé à la valorisation de la démocratie sociale, a nui à leur puissance¹⁷⁷¹. Pour mettre fin à la défiance et mettre en avant la coopération dans le dialogue social, il serait intéressant de créer des normes juridiques qui aillent dans ce sens. Or, les maux sont profonds. Par exemple, pour les syndicats, il est nécessaire de faciliter au maximum la représentation par un abaissement des seuils de représentativité et la création d'une structure syndicale dans les TPE. Cette logique n'est pas du tout partagée par le patronat, qui estime que relever les seuils est nécessaire afin de simplifier des règles qui nuisent, en l'état, à la compétitivité¹⁷⁷².

¹⁷⁷⁰ *Les forces syndicales françaises...*, op. cit., p. 460 : « (...) émiété, étriqué parfois (...), le syndicalisme utilise, pour exister, la stratégie du refus systématique de la réforme qui conduit à l'empoignade (...) ».

¹⁷⁷¹ *Ibid.*, p. 333 : « Les syndicats organisés sur une base locale ont perdu toute consistance au profit des sections ou des syndicats d'entreprise (...). Ce modèle de syndicalisme a été imposé par les centrales à leurs syndicats au moment où l'éclatement des cadres traditionnels du travail, l'émergence des nouvelles professions, la libéralisation de l'économie et la disparition des grands établissements ont rendu inadaptée cette organisation héritée des « trente glorieuses » et du compromis fordiste. (...) Cela a entraîné scissions et démissions et, finalement, beaucoup de découragement et de perte d'énergie. Dans le même temps se consolidait un syndicalisme de professionnels de la représentation très comparable aux partis politiques ».

¹⁷⁷² Hubert Landier, *Dialogue social...*, op. cit., p. 165 : « Côté patronal, ce qui apparaissait (...) c'est une posture implicite tendant à considérer (...) la présence d'une représentation du personnel comme étant un obstacle au bon fonctionnement de l'entreprise. D'où cette exigence visant à relever les seuils sociaux et à restructurer le fonctionnement des instances de représentation ».

Les volontés syndicales de renforcement de leur pouvoir dans l'entreprise peuvent traduire une crispation corporatiste, mais également un besoin profond et légitime de représentativité. Ce qui fait la faiblesse de la démocratie sociale, ce sont bien ces positions figées des syndicats et des employeurs¹⁷⁷³ ainsi que l'inanité des réformes sociales. Ces dernières oscillent entre promotion de la participation salariale et promotion de la représentativité syndicale sans véritable cohérence. Il serait opportun de revoir les règles de la représentativité afin de valoriser efficacement les deux canaux du dialogue social¹⁷⁷⁴. La participation salariale n'est en aucun cas contradictoire avec une reconnaissance accrue du pouvoir syndical pour donner un nouvel élan à la démocratie sociale.

Outre celui de renforcer la représentativité, le corporatisme syndical met en lumière un autre besoin : celui d'une emprise sur la gestion des ressources.

b. Un besoin de prérogatives : la question du financement

Le besoin de prérogatives qui transparaît du corporatisme syndical se fait jour par le financement des organisations syndicales et le fonctionnement de la formation professionnelle en France. Initialement, après un certain nombre de revendications en ce sens, une possibilité pour les partenaires sociaux de gérer certaines institutions a émergé¹⁷⁷⁵. Néanmoins, le paritarisme, vu ici comme une brèche dans l'omnipotence étatique, a ses travers. Il semble parfois révéler une utilisation par les acteurs sociaux de ces nouvelles prérogatives pour leur propre intérêt. Le cas de la formation professionnelle est plutôt symptomatique. L'institutionnalisation de la formation continue par la loi du 16 juillet 1971¹⁷⁷⁶ en fait un terreau

¹⁷⁷³ « Conclusion », in Dominique Andolfatto (dir.), *La démocratie sociale en tension*, Presses universitaires du Septentrion, 2018, p. 165-169, p. 169 : « *En revanche, continue à prédominer plus ou moins explicitement une vision agonistique des relations de travail (...)* ».

¹⁷⁷⁴ Franck Morel, « Le renouveau... », *op. cit.*, p. 407-408. L'auteur est avocat associé et membre du groupe de travail du rapport de l'Institut Montaigne « *Sauver le dialogue social - Priorité à la négociation d'entreprise* », datant de septembre 2015. S'il reconnaît volontiers que la décentralisation de la négociation collective vers l'entreprise est inéluctable, il reconnaît aussi que ce mouvement doit être encadré. Il doit se traduire par un renforcement de la représentativité syndicale et de la participation salariale.

¹⁷⁷⁵ Julien Damon, « Le paritarisme... », *op. cit.*, p. 86 : « *Les partenaires sociaux eux-mêmes ont su s'emparer du dossier. Ils affirment, dans un accord national interprofessionnel (ANI) du 17 février 2012 titré « modernisation et fonctionnement du paritarisme », le souci partagé d'une gestion paritaire irréprochable, estimant que « la gestion paritaire apporte une contribution significative à la cohésion sociale et au progrès social ».*

¹⁷⁷⁶ Loi n°71-575 du 16 juillet 1971 relative à l'organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, JORF, 17 juillet 1971, Article 1^{er} : « *La formation professionnelle permanente constitue une obligation nationale. Elle comporte une formation initiale et des formations ultérieures destinées*

propice au corporatisme. Jugé complexe, opaque, onéreux¹⁷⁷⁷, le système de formation continue contribue à exacerber les corporatismes sociaux. Il crée des fossés entre les catégories d'individus. Les chômeurs, ainsi que les moins diplômés, sont particulièrement vulnérables¹⁷⁷⁸.

La réforme de la formation professionnelle proposée par la loi du 5 mars 2014 a eu des résultats très mitigés. Il était initialement question de supprimer les ponctions réalisées par les partenaires sociaux sur les caisses à gestion paritaire, comme les caisses d'Assurance chômage ou les caisses de retraite complémentaire¹⁷⁷⁹. Or, il n'en fut rien. En réalité, le financement¹⁷⁸⁰ vient masquer, voire même aggraver, la situation globale de la formation professionnelle. Il ternit l'image d'un système qui, même avec l'instauration de la formation continue, alimente les corporatismes professionnels et la perte d'identité¹⁷⁸¹. La loi du 24 novembre 2009¹⁷⁸² institutionnalise, au profit des organisations syndicales, les prélèvements sur les institutions de

aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. Ces formations ultérieures constituent la formation professionnelle continue. (...) L'État, les collectivités locales, les établissements publics, les établissements d'enseignements publics et privés, les associations, les organisations professionnelles, syndicales et familiales, ainsi que les entreprises, concourent à l'assurer ».

¹⁷⁷⁷ Dominique Andolfatto et Dominique Labbé, « La cartellisation... », *op. cit.*, p. 68 : « Depuis plusieurs années, le système a été contesté à cause des ponctions des partenaires sociaux, mais aussi pour son opacité, les rémunérations des dirigeants, les frais généraux excessifs, les coûts mal maîtrisés ».

¹⁷⁷⁸ Paul Santelmann, « Une approche tronquée... », *op. cit.*, p. 1164 : « Deux économistes, Pierre Cahuc et André Zylberberg, ont récemment développé une critique radicale du système de formation professionnelle continue français qui desservirait les moins qualifiés et dont l'efficacité serait plus que douteuse, ne serait-ce que faute d'évaluation ».

¹⁷⁷⁹ Dominique Andolfatto et Dominique Labbé, « La cartellisation... », *op. cit.*, p. 73 : « La nouvelle taxe sur les salaires met-elle réellement fin aux prélèvements opérés sur les caisses gérées paritairement comme l'a affirmé le ministre du Travail en présentant la réforme ? ».

¹⁷⁸⁰ Patrick Geoffray, « Le financement de la formation professionnelle », *Revue Française d'Administration Publique*, 2002, p. 563 ; 564 : « Le système de financement français établit une solidarité financière entre entreprises et confie aux partenaires sociaux le soin de promouvoir le droit à la formation auprès des salariés et des employeurs. Ces derniers sont, en effet, incités à s'acquitter de leur obligation légale par un versement libératoire à des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA). Ces OPCA ont une fonction de mutualisation : les sommes qu'ils perçoivent des entreprises sont employées selon une politique de formation définie par leurs instances paritaires, et les prestations servies sont indépendantes des versements effectués par les entreprises. (...) Au total, les comparaisons internationales semblent indiquer que le financement français de la formation professionnelle ne souffre pas tant d'une insuffisance globale de ressources, mais d'une allocation insuffisamment efficiente de celles-ci ».

¹⁷⁸¹ Sabina Issehnane et Claude Dubar, « La loi du 5 mars 2014, nouveau souffle pour la formation professionnelle ? », *Revue de Droit du Travail*, 2014, p. 380 : « Notre système de formation professionnelle continue est marqué par de profondes disparités entre catégories socioprofessionnelles. Ceux qui ont le plus besoin d'une formation sont aussi ceux qui en bénéficient le moins : les ouvriers et les salariés les moins formés initialement. La qualification du poste occupé détermine les chances d'accès à la formation. Un cadre aura toujours une plus grande probabilité de se former qu'un ouvrier. Les désavantages s'accumulent : disposer d'une faible formation initiale conduit le plus souvent à un poste à faible niveau de qualification, ce qui induit un faible accès à une formation professionnelle. Les salariés qui occupent les emplois les moins qualifiés souffrent d'un manque d'informations dans les dispositifs qu'ils peuvent mobiliser pour se former ».

¹⁷⁸² Loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, JORF, 25 novembre 2009.

gestion du financement de la formation¹⁷⁸³. Mais la sensibilité du financement dépasse le cadre de la formation professionnelle. La loi du 5 mars 2014 crée un cadre légal pour la systématisation des prélèvements à toutes les institutions paritaires¹⁷⁸⁴. Ces deux avancées législatives démontrent une certaine emprise syndicale, pouvant être assimilée à du corporatisme. En effet, elles peuvent être vues comme la consécration d'avantages acquis ardemment défendus par les syndicats¹⁷⁸⁵.

La loi de 2014, qui révèle l'opacité du système de financement de la formation professionnelle, révèle aussi celle des organisations syndicales. En effet, elle prévoit bien que le financement du syndicalisme salarié et patronal pourra se faire sur la base d'un prélèvement sur les rémunérations du secteur privé. Peu connue, cette ressource syndicale est très importante et peut apparaître comme l'exemple parfait de la confiscation de la démocratie sociale dans une perspective de corporatisme social. Cette problématique n'est pas neuve, mais est souvent présentée d'une façon qui ne rend pas compte des faiblesses profondes du syndicalisme¹⁷⁸⁶. Le financement des organisations syndicales est organisé selon deux niveaux. Il existe un niveau confédéral et national ainsi qu'un niveau sectoriel. Au niveau confédéral et national, l'édifice repose sur l'Association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN), une institution paritaire gérée par trois organisations patronales et cinq organisations salariées. Le financement, à ce niveau, obéit à une logique particulière¹⁷⁸⁷. Le fonctionnement du niveau sectoriel est lui

¹⁷⁸³ Dominique Andolfatto et Dominique Labbé, « La cartellisation... », *op. cit.*, p. 78 : « (...) la réforme de 2009 (...) a surtout donné une base légale aux prélèvements opérés par les partenaires sociaux sur les institutions gérant les fonds de la formation continue ».

¹⁷⁸⁴ *Ibid.* : « (...) la loi de 2014 (...) a légalisé les prélèvements qu'ils opèrent sur tous les organismes paritaires autres que la formation professionnelle ».

¹⁷⁸⁵ *Ibid.*, p. 78-79 : « Du point de vue des partenaires sociaux (du moins de leurs appareils centraux), ces réformes sont réussies : au prix de quelques changements d'étiquettes, ces derniers ont obtenu que rien ne bouge dans le paysage syndical et dans les institutions paritaires qu'ils contrôlent, que leurs rentes soient légalisées et consolidées, qu'un impôt soit institué en leur faveur – sans aucun contrôle sur l'utilisation des fonds – et qu'au sein des organisations syndicales et patronales, les états-majors centraux soient renforcés ».

¹⁷⁸⁶ « Le financement des syndicats », *Commentaire*, 2012, p. 128 : « L'argent « caché », « trouble », « secret », « noir » des syndicats dont les comptes sont « à dormir debout » avec des recettes « plus ou moins avouables » : depuis de nombreuses années, le thème du financement syndical est récurrent dans les magazines et essais qui oscillent tous entre un sensationnalisme racoleur et un antisindicalisme sans nuances ».

¹⁷⁸⁷ Dominique Andolfatto et Dominique Labbé, « La cartellisation... », *op. cit.*, p. 69. L'AGFPN est financée par le prélèvement sur les rémunérations du privé. À cela s'ajoute une subvention étatique répartie entre les huit organisations et un montant équivalent à 0,75% des versements des entreprises à l'Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF).

aussi singulier¹⁷⁸⁸. L'absence de certaines organisations au sein de l'AGFPN et le manque d'informations autour des enjeux d'un tel prélèvement sont problématiques¹⁷⁸⁹.

Il est encore trop tôt pour juger des effets bénéfiques de la loi du 5 septembre 2018¹⁷⁹⁰ sur le système de formation professionnelle. Cette loi prévoit le transfert du pouvoir de collecte de la contribution des employeurs à la formation professionnelle directement vers l'URSSAF. Cette volonté de centralisation se vérifie également à travers l'unification des contributions à la formation professionnelle et à l'apprentissage en une seule participation, nommée « *Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance* »¹⁷⁹¹ (CUFPA). Le transfert de compétences vers l'URSSAF sera effectif au 1^{er} janvier 2022. Jusqu'à cette date, les modalités de recouvrement restent inchangées. Les opérateurs de compétences (OPCO) remplacent les OPCA pour recevoir les contributions des employeurs. En ce qui concerne la participation à la formation professionnelle, celles-ci sont équivalentes à 0,55 % des rémunérations annuelles pour les entreprises de moins de onze salariés¹⁷⁹². Le montant s'élève à 1 % concernant les entreprises de plus de onze salariés¹⁷⁹³. À propos de l'apprentissage, la taxe demeure fixée à 0,68 % des rémunérations annuelles des entreprises. En 2022, les entreprises de plus de onze salariés devront donc verser 1,68 % de leurs rémunérations annuelles à l'URSSAF, tandis que celles de moins de onze salariés s'acquitteront d'une contribution équivalente à 1,23 % de ces mêmes rémunérations. L'URSSAF¹⁷⁹⁴ sera chargée

¹⁷⁸⁸ *Ibid.* Des OPCA par branche et des OPCA interprofessionnels sont chargés de collecter les prélèvements pour financer les comptes de formation des salariés.

¹⁷⁸⁹ *Ibid.*, p. 72. En effet, le prélèvement représente 0,016 % de la rémunération et l'essentiel des ressources syndicales. Des études sur le financement du paritarisme en 2015 révèlent que le prélèvement représente environ ¼ des ressources de la CFDT et 38% des ressources de la CGT, alors que les cotisations représentent environ 1/3 des ressources syndicales.

¹⁷⁹⁰ *Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel*, JORF, 6 septembre 2018.

¹⁷⁹¹ *Ibid.*, Article 37 : « « Art. L. 6131-1.-I.-Les employeurs concourent, chaque année, au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage par : « 1° Le financement direct des actions de formation de leurs salariés ; « 2° Le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance mentionnée à l'article L. 6131-2 (...) » » ».

¹⁷⁹² *Ibid.* : « « Art. L. 6331-1.-L'employeur de moins de onze salariés s'acquitte de la contribution à la formation professionnelle mentionnée au 2° de l'article L. 6131-2 du présent code par le versement de 0,55 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime » ».

¹⁷⁹³ *Ibid.* : « « Art. L. 6331-3.-L'employeur de onze salariés et plus s'acquitte de la contribution à la formation professionnelle mentionnée au 2° de l'article L. 6131-2 du présent code par le versement de 1 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime » ».

¹⁷⁹⁴ *Ordonnance n° 2021-797 du 23 juin 2021 relative au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage*, JORF, 24 juin 2021, Article 1^{er} : « « Art. L. 6131-3.-I.-Les contributions mentionnées aux 2° à 4° du I de l'article L. 6131-1 sont recouvrées par les unions pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

de reverser les fonds à France Compétences. Cet organe devra ensuite répartir les sommes aux différents acteurs de la formation professionnelle en France¹⁷⁹⁵.

D'autres évolutions du droit du travail démontreraient que le corporatisme syndical n'est pas pris au sérieux. Les problèmes entourant la représentativité, notamment, ne trouveraient pas de réponses adéquates.

2. Des réalisations juridiques au diapason de l'esprit corporatiste

Derrière les ambitions affichées au nom de la démocratie sociale, les lois Auroux contribuent à faire grandir le corporatisme syndical. D'une part, elles renforcent la participation salariale directe au détriment, semble-t-il, d'une représentation syndicale à vocation plus collective¹⁷⁹⁶. Cela a pu alimenter la mutation en droit de l'identité professionnelle collective vers une identité individuelle. D'autre part, elles consacrent le processus de décentralisation de la négociation collective vers l'entreprise – et constituent le point de départ de l'affaiblissement de l'accord de branche¹⁷⁹⁷ ? – avec l'instauration de la NAO. Or, ce processus est, pour certains syndicats, la cause principale d'un corporatisme avant tout subi¹⁷⁹⁸.

et les caisses générales de sécurité sociale mentionnées aux articles L. 213-1 et L. 752-4 du code de la sécurité sociale et par les organismes mentionnés à l'article L. 723-1 du code rural et de la pêche maritime selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables en matière de cotisations et de contributions de sécurité sociale » ».
¹⁷⁹⁵ Ibid. : « « Art. L. 6131-4.-I.-Sous réserve des dispositions du II, les contributions faisant l'objet d'un recouvrement par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-4 du code de la sécurité sociale et à l'article L. 723-2 du code rural et de la pêche maritime en application de l'article L. 6131-3 du présent code sont reversées à France compétences selon les modalités définies à l'article L. 6123-5. France compétences procède à l'affectation de ces fonds conformément aux dispositions du même article » ».

¹⁷⁹⁶ David Jacotot et Samuel Mercier, « Gouvernement d'entreprise et démocratie sociale », in Dominique Andolfatto (dir.), *La démocratie sociale en tension*, Presses universitaires du Septentrion, 2018, p. 103-111, p. 105 : « Mais, pour certains, ériger ainsi l'entreprise en modèle politique, parler de « démocratie directe » ou de « citoyenneté du salarié dans l'entreprise », pour faire allusion aux réformes de Jean Auroux dans les années 1980, c'est faire fausse route car, « transposées à l'entreprise, (ces notions politiques) n'ont évidemment aucun sens » ».

¹⁷⁹⁷ Patrice Adam, « L'accord de branche... », *op. cit.*, p. 1039 : « La question de l'avenir de la branche n'est pas vraiment nouvelle. Elle apparaît dès le début des années 80, au moment où se voit discutée la possibilité de consacrer une obligation annuelle de négocier au niveau de l'entreprise. Alors que certains insistent sur la complémentarité de ces deux niveaux de négociation et sur l'enrichissement de la politique contractuelle qui devrait en résulter, d'autres ne les pensent qu'en termes de concurrence. (...). Le destin de la branche, classique niveau d'harmonisation des politiques sociales et salariales et des politiques industrielles et technologiques, ne pourrait être que tragique ».

¹⁷⁹⁸ Stéphane Olivési, « Le dialogue social... », *op. cit.*, p. 42 : « Souvent, les NAO paraissent ne pas avoir véritablement d'objet comme dans un grand nombre d'entreprises où la ritualisation du dialogue social dissimule mal une absence d'enjeux réels. Cet état de fait explique les réactions de certains représentants syndicaux (...)

Les évolutions futures du droit du travail ne permettent pas d'apporter des perspectives de changement. La primauté de l'entreprise et de l'accord afférent affaiblit de plus en plus le pouvoir syndical. Ainsi, le corporatisme syndical serait une réaction à une non-prise en compte d'enjeux profonds pour le droit du travail¹⁷⁹⁹. Au-delà, la participation salariale semble avoir été dévoyée. De symbole de la démocratie sociale et de collectivisation des rapports de travail dans une perspective de corporatisme d'État, elle devient un symbole de l'intérêt purement économique de l'entreprise. Ce retour à une certaine vision civiliste des relations de travail n'induit-il pas un risque majeur de corporatisme social, où l'intérêt particulier prend le pas sur le bien commun¹⁸⁰⁰ ?

L'évolution normative autour de la démocratie sociale, qu'elle concerne le CSE, la modification des règles de la représentativité ou encore les CPRI pour les TPE, est marquée par le corporatisme social¹⁸⁰¹. Que faire alors pour changer cela ? L'équilibre est essentiel dans la production conjointe du droit du travail par l'État et les acteurs du dialogue social. Pour donner aux syndicats un véritable pouvoir, seule la loi est compétente. Le politique doit être au service du social et le législateur doit avoir conscience du rôle qui lui incombe¹⁸⁰². Rééquilibrer les forces politiques et sociales dans le cadre de l'élaboration du droit du travail nécessite d'appuyer sur quelques leviers juridiques. Par exemple, la négociation prélegislative pourrait être

claquant la porte pour ne plus faire semblant de jouer un jeu qui ne peut que desservir l'intérêt des salariés et valoriser artificiellement l'image sociale de l'entreprise ».

¹⁷⁹⁹ *Ibid.*, p. 43-44 : « L'essentiel des enjeux se ramène à la redistribution de la richesse produite et, à ce titre, tout oppose représentants des salariés et représentants des directions puisqu'ils sont porteurs d'intérêts contradictoires. (...) Faire valoir le dialogue social, c'est ainsi opérer un véritable renversement de la représentation des rapports sociaux. Ces derniers ne seraient plus animés par un antagonisme premier, inhérent à la nature du rapport salarial. Ils pourraient faire l'objet d'une sorte de co-gestion, d'une coopération pacifiée fondée sur une convergence d'intérêt. L'intérêt des salariés et l'intérêt de l'entreprise deviendraient une seule et même chose ».

¹⁸⁰⁰ Anne-Sophie Chambost et Alexis Mages, « Avant-Propos », *op. cit.*, p. 13 : « Nous ne sommes manifestement pas sortis de cette logique, et la philosophie de la réforme du droit du travail se fonde sur une remise en cause de la place de la loi : le souci de la négociation apparaît en effet sous-tendu par une volonté de délégaliser le monde du travail, pour un renversement de la pyramide des normes telle qu'elle s'était mise en place depuis le début du XX^e siècle (...) ».

¹⁸⁰¹ Stéphane Olivesi, « Le dialogue social... », *op. cit.*, p. 45 : « Mais si l'on rapporte ces mesures (...) au cas des RRH interrogés et des représentants syndicaux cités, force est de dire qu'aucun changement – autre que superficiel – n'affectera probablement ces acteurs dans leurs relations ».

¹⁸⁰² Alexandre Escudier, « Démocratie représentative... », *op. cit.*, p. 37 : « Tout l'enjeu est de limiter la relation contractuelle de subordination à des fins strictes d'objectif économique, dans le respect des droits fondamentaux, homogènes dans l'entreprise à ce qu'ils sont dans la sphère politique ».

renforcée. Mais il faudrait pour cela passer outre la peur d'une trop grande indépendance des acteurs sociaux et faire naître davantage de contraintes pour le législateur¹⁸⁰³.

Mais avant de mettre davantage ces pistes en lumière, il convient d'abord d'étudier la représentativité syndicale comme moteur du corporatisme social. Les bases de la représentativité syndicale semblaient pourtant solides. La loi Fillon du 4 mai 2004 établit qu'un accord est valide dès lors qu'il n'est pas remis en cause par trois des cinq centrales représentatives au niveau interprofessionnel¹⁸⁰⁴ ou par la majorité des organisations représentatives au niveau de la branche¹⁸⁰⁵. Cela vaut aussi pour un ou plusieurs syndicats ayant obtenu au moins la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au CE ou, à défaut, des DP, au niveau de l'entreprise¹⁸⁰⁶. La loi du 20 août 2008 rebat les cartes de la représentativité en instaurant la jauge de 30 % des suffrages pour que l'accord soit validé en aval¹⁸⁰⁷. La loi Travail du 8 août 2016 porte cette jauge à 50 %¹⁸⁰⁸. La loi du 20 août 2008 ambitionnait de faire des syndicats l'acteur principal de cette négociation d'entreprise toujours plus importante¹⁸⁰⁹. Mais l'évolution des critères de représentativité aurait plutôt eu l'effet

¹⁸⁰³ Alain Laquière, « La démocratie sociale, la Constitution et la loi », in Guy Groux, Richard Robert et Martial Foucault (dir.), *Le Social et le Politique*, CNRS Éditions, 2020, p. 201-211, p. 206 : « *La reconnaissance d'une place importante à la négociation collective dans l'élaboration de la loi n'est-elle pas de nature à altérer la conception de l'intérêt général et à faire de ce dernier le produit d'intérêts corporatistes ?* ».

¹⁸⁰⁴ Loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation..., *op. cit.*, Article 37 : « *La validité d'un accord interprofessionnel est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord. L'opposition est exprimée dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de cet accord* ». Cela concerne la CGT, FO, la CFDT, la CFTC et la CGC.

¹⁸⁰⁵ *Ibid.* : « *Lorsqu'une convention de branche ou un accord professionnel étendu, conclu conformément aux dispositions du I, le prévoit, la validité des conventions ou accords conclus dans le même champ d'application professionnel est subordonnée à leur signature par une ou des organisations syndicales représentant une majorité de salariés de la branche* ».

¹⁸⁰⁶ *Ibid.* : « *Soit la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement est signé par une ou des organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel (...)* ».

¹⁸⁰⁷ Loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation..., *op. cit.*, Article 8 : « *La validité d'un accord interprofessionnel est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-9, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants* ».

¹⁸⁰⁸ Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail..., *op. cit.*, Article 21 : « *La validité d'un accord d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants* ».

¹⁸⁰⁹ Georges Borenfreund, « Le nouveau régime de la représentativité syndicale », *Revue de Droit du Travail*, 2008, p. 712 : « *Depuis longtemps déjà, le droit de la représentativité syndicale était dans la ligne de mire. À*

inverse. D'une part, l'élection ne comble en aucun cas les lacunes d'un dialogue social parfois caractérisé par la défiance réciproque¹⁸¹⁰. D'autre part, il résulte de la loi un renforcement du cloisonnement de l'action syndicale en fonction de la catégorie, comme en témoigne l'avantage offert à la CFE-CGC : « *La question de la prise en compte de l'audience des syndicats catégoriels affiliés en dehors de leur(s) collèges(s) pose un problème d'une tout autre nature, car elle impose de réfléchir à la fois sur le sens de l'organisation des élections professionnelles en collèges électoraux distincts et sur la portée du caractère catégoriel d'un syndicat sur sa vocation à représenter et défendre les intérêts de l'ensemble des catégories de salariés* »¹⁸¹¹. Ce cloisonnement de l'action syndicale se ressent au niveau de l'entreprise ou de la branche¹⁸¹². Plus tard, la loi Rebsamen de 2015 instaure la DUP dans les entreprises de plus de 300 salariés¹⁸¹³. Le regroupement des DP, des membres du CE et du CHSCT signe la volonté de promouvoir une représentation salariale, et donc un dialogue social, directs¹⁸¹⁴. Cela entraîne

mesure que s'accroissait le cours dérogatoire et transactionnel de la négociation collective, les règles applicables en matière de représentativité syndicale ont été perçues comme un obstacle à la consolidation des liens naturels qui unissent le monde du travail et le mouvement syndical. Loin de favoriser une rencontre authentique de volonté entre collectivités de salariés et syndicats, elles constituaient, a-t-on pu soutenir, un facteur important de distanciation. (...) On le sait, c'est seulement au mois d'avril de cette année que la CGT et la CFDT sont parvenues à mettre sur pied avec le MEDEF et la CGPME, de nouvelles modalités d'accès à la qualité représentative qui, pour être le fruit de compromis, ne manquent pas de cohérence ».

¹⁸¹⁰ Sophie Bérout et Karel Yon, « Représenter les salariés dans l'entreprise après la loi du 20 août 2008. Sur les limites de la « démocratie sociale », *Politiques de Communication*, 2014, p. 77 : « *Nous montrons que le vote est moins un vecteur de démocratisation de l'entreprise ou du syndicalisme qu'un instrument disputé de légitimation des stratégies tant syndicales que patronales. Autrement dit, loin d'être une procédure neutre servant à l'expression d'intérêts ou d'opinions préconstitués, le déroulement même de l'élection joue un rôle central dans la définition des intérêts et des opinions légitimes* ».

¹⁸¹¹ Christophe Radé, « Les syndicats catégoriels et la réforme de la démocratie sociale », *Droit Social*, 2010, p. 822.

¹⁸¹² Georges Borenfreund, « Le nouveau régime... », *op. cit.*, p. 717 : « *On peut se demander ensuite si, s'attaquer à la représentativité tirée de la simple affiliation n'exigeait pas de s'interroger préalablement sur les enjeux attachés aux modalités d'acquisition de la qualité représentative. (...) À telle enseigne que la réforme de la représentativité paraît bien avoir été pensée, réfléchi, essentiellement à l'aune d'une interrogation sur la légitimité des syndicats parties à un accord collectif. (...) Il convient tout particulièrement de prendre garde à ce que la place accordée désormais au vote des salariés, associée à la consolidation de l'exigence majoritaire, ne conduise pas, comme par un effet mécanique, à une véritable sacralisation de la négociation collective, spécialement de la négociation d'entreprise. Cette perspective pourrait s'accompagner d'une nouvelle baisse d'autorité de la loi et engendrer un bouleversement des rapports entre l'accord collectif et le contrat de travail* ».

¹⁸¹³ Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social..., *op. cit.*, Article 14 : « *Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, un accord signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés, quel que soit le nombre de votants, en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel peut prévoir le regroupement des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de deux de ces institutions représentatives au sein d'une instance exerçant l'ensemble des attributions des institutions faisant l'objet du regroupement* ».

¹⁸¹⁴ Henrik de Brier, « Les aménagements conventionnels des institutions représentatives du personnel après la loi du 17 août 2015 », *Revue de Droit du Travail*, 2016, p. 602 ; 606 : « *Ce n'est pas tant le nombre de salariés qui importe, que la qualité des interlocuteurs. En favorisant la concentration des compétences des institutions*

un risque de fragiliser encore davantage le syndicalisme et de contribuer à exacerber les réactions corporatistes.

Alors, quel crédit accorder à cette vision néo-libérale du droit du travail ? Est-il possible de constater la disparition du lien collectif et la fin du droit du travail collectif ? Est-il possible, en tout état de cause, de proposer des pistes d'amélioration pour les futures évolutions de ce droit du travail ?

Section 2 : Les résistances du lien collectif

Dans sa logique (Paragraphe 1) et dans ses réalisations (Paragraphe 2), le droit du travail laisse encore de l'espace à la collectivisation des rapports de travail et, *a fortiori*, à l'autonomie des acteurs sociaux.

Paragraphe 1 : Un maintien théorique

La notion de bien commun continue à irriguer le droit du travail (A). Elle est à même de fournir un cadre pour la pratique des acteurs du monde du travail (B).

A. L'exigence du bien commun

Le droit du travail peut continuer à s'appuyer sur une ligne directrice fondée sur la conscience collective (1). Cela entraîne un certain nombre d'implications concrètes (2).

représentatives du personnel au sein de la délégation unique ou de l'instance de regroupement, une certaine vision encourage donc à dire que le législateur privilégie la qualité à la quantité. Par ailleurs, il n'est pas rare de lire des reproches concernant l'éparpillement du dialogue social dans les entreprises ; diminuer le nombre d'interlocuteurs doit donc permettre de le favoriser. (...). En autorisant un aménagement conventionnel des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, avec une volonté de rationaliser le dialogue social, c'est peut-être aussi un pas de plus vers une forme de cogestion ; l'on retrouverait alors un lien plus substantiel avec ce dont disposait l'ordonnance du 22 février 1945 : « le comité d'entreprise coopère avec la direction » ».

1. Les dessous de la qualification professionnelle

Les théories de l'identité professionnelle mettent en avant l'importance de la qualification jusque dans les années 1980. À partir de là, l'idée de compétence rebat les cartes. Dès lors, l'individualisme dans le monde du travail s'exprime par l'existence d'un travailleur unique garant de son destin professionnel. Il s'exprime aussi par la nécessaire compétitivité des entreprises. Néanmoins, la cohabitation entre les deux idées n'est pas impossible¹⁸¹⁵. Il convient de le rappeler, la qualification professionnelle repose sur l'existence de groupes professionnels autogérés évoluant au cœur de branches professionnelles, de secteurs ayant leurs propres normes. Certains de ces groupes doivent leurs spécificités au concours direct de l'État et d'autres à l'action collective de leurs membres. Ainsi, cela englobe les fonctionnaires, dont les enseignants et les policiers, et les autres professionnels concernés par un statut. Cela peut viser les médecins ou d'autres professions jouissant de règles propres issues d'une déontologie. Cela vaut aussi pour les groupes formés sur la qualification professionnelle, notamment les cadres. Enfin, l'idée peut aussi trouver à s'appliquer dans les entreprises où une régulation propre fixe les règles de rémunération et d'évolution au sein de l'activité professionnelle.

Malgré l'altération de la dynamique initiale du groupe professionnel, il existe une forme de continuité. Les groupes professionnels n'ont jamais cessé de vivre, avec une régulation plus ou moins dépendante de l'État. Certains d'entre eux conservent une certaine autonomie¹⁸¹⁶. D'autres voient leur conscience collective être diluée dans une vision individualiste et compétitive des structures. Celles-ci sont marquées par la distance hiérarchique et l'affaiblissement du lien collectif¹⁸¹⁷. Dans le contexte socio-économique actuel, l'autonomie

¹⁸¹⁵ Jean-Paul Barrière et Hervé Leuwers, « Introduction », *op. cit.*, p. 13 : « *L'histoire des professions est tissée de renoncements et de « petites morts », d'affirmations et de conquêtes parfois éphémères, souvent à très longue période, où le culturel le dispute aux intérêts économiques et sociaux bien compris, mais toujours en rapport avec une dimension collective issue de ce que l'on peut estimer, à telle ou telle époque, relever du « bien public » opportunément invoqué ou convoqué* ».

¹⁸¹⁶ Guy Groux, « Les couches moyennes, l'État et le corporatisme en France », *Revue Française de Sociologie*, 1983, p. 302 : « *La réglementation agit de manière contraignante. Mais si, une fois érigée, elle se définit souvent comme une contrainte (sociale), son élaboration, sa mise sur pied, sa définition et en dernier lieu son contenu résultent de compromis incessants qu'établit l'État avec les différents appareils privés. Qu'il s'agisse des corporations professionnelles, de l'encadrement d'entreprise, des associations patronales ou des organisations syndicales, tous ces appareils revendiquent d'ailleurs sous diverses formes, mais constamment l'existence de tels compromis* ».

¹⁸¹⁷ Florence Osty et Marc Uhalde, *Les mondes sociaux...*, *op. cit.*, p. 108-109 : « *Les actions collectives de masse ont cédé le pas devant des conflits localisés et plus catégoriels. (...) Des changements technologiques et organisationnels, accompagnés par des programmes de formation ont conduit à une différenciation des logiques d'action (...)* ».

professionnelle, vue comme la capacité d'un groupe à gérer la définition de son activité professionnelle¹⁸¹⁸, est sensible. Elle est fonction d'un certain nombre d'intérêts en présence, que ce soit ceux de l'État, des salariés ou encore des intérêts purement économiques de l'entreprise. Mais l'autonomie fournit quand même un cadre moral. Elle perdure tant que les groupes professionnels conservent une certaine indépendance dans l'exercice du métier¹⁸¹⁹. Le maintien de l'autonomie professionnelle est également une question qui se pose au niveau supranational. Il y a une émergence d'intérêts collectifs puissants au niveau européen et mondial dans certains secteurs économiques. Est-ce une recomposition nécessaire de l'autonomie professionnelle ou un renforcement du libéralisme par la soumission à des forces supranationales¹⁸²⁰ ?

Toujours est-il que la survivance des groupes professionnels symbolise un mouvement de résistance¹⁸²¹. En effet, les nouvelles exigences de compétitivité, au cœur de la mondialisation, induisent un besoin de qualité qu'un droit du travail collectif peut fournir en encadrant l'activité professionnelle¹⁸²². L'autonomie professionnelle peut même être vue comme un objectif. Certains groupes historiquement fermés, comme les avocats, sont parfois érigés en sources d'inspiration. Il faut à ce titre leur offrir assez de liberté¹⁸²³, afin qu'ils soient

¹⁸¹⁸ Claude Dubar, Pierre Tripier et Valérie Boussard, *Sociologie...*, *op. cit.*, p. 272 : « *Les organisations corporatives sont accusées d'entraver la libre concurrence entre les travailleurs et de ne pas permettre que le travail s'échange à sa juste valeur. Le renforcement de ces principes par le modèle néo-libéral a confirmé les menaces pesant sur les professions. (...) Les travaux présentés ici insistent sur la perte de contrôle des professionnels sur leur travail et sur la régulation de son exercice, dans un contexte où le rôle de l'État se transforme en retirant aux professions les différentes protections accordées jusqu'alors (...)* ».

¹⁸¹⁹ Didier Demazière, « La professionnalisation, une notion polysémique », *Droit Social*, 2016, p. 117 : « *Classiquement, la détention d'une expertise et la maîtrise de savoirs spécialisés sont considérées comme des conditions permettant aux professionnels de se différencier des profanes, de maîtriser légitimement leur travail, d'en définir la qualité, de contrôler les modalités de son évaluation* ».

¹⁸²⁰ Jacques Capdevielle, *Modernité...*, *op. cit.*, p. 169 : « *En se présentant comme un processus irréversible – lié à une extension des libertés et de l'individualisme garantie par l'extension du rôle régulateur du marché, à l'issue de laquelle chacun était gagnant –, la mondialisation libérale des échanges s'autolégitimait en se déployant. Cette fonction est dorénavant inversée : d'alibi (...) pour laminer les avantages acquis, elle devient un catalyseur des résistances et des refus* ».

¹⁸²¹ Jean-Paul Barrière, « La professionnalisation... », *op. cit.*, p. 23 : « *En quoi la notion de professionnalisation a-t-elle valeur heuristique pour (...) légitimer l'extension de l'intervention publique et en retour s'appuyer sur des personnels formés et à la qualité attestée, au grand bénéfice de ces derniers ? En réalité, étudier la professionnalisation, c'est se placer au cœur du politique* ».

¹⁸²² Didier Demazière, « La professionnalisation... », *op. cit.*, p. 116 : « *(...) cela consolide l'idée d'une professionnalisation en expansion, correspondant à des aspirations croissantes à devenir professionnel, à une complexification des activités requérant des savoirs spécialisés, à une montée des expertises dans les mondes du travail* ».

¹⁸²³ Anne Moysan-Louazel, « Les professions libérales réglementées, le marché et la concurrence – le cas des experts-comptables et des avocats », *Comptabilité-Contrôle-Audit*, 2011, p. 93 : « *L'autonomie professionnelle est un attribut distinctif des professions qui s'impose lorsque les prestations qu'elles fournissent ne peuvent pas être standardisées. Les avocats (...) offrent des services professionnels personnalisés entendus comme des*

suffisamment autonomes pour faire vivre et rendre publique une spécialisation professionnelle. C'est cette spécialisation qui peut permettre de survivre économiquement. Il y a un certain relent corporatiste dans cette volonté d'apporter une solution à l'individualisme ambiant¹⁸²⁴.

Comment donner suffisamment de corps à cette volonté ? La mission semble périlleuse. La défiance historique entre l'État et les corps intermédiaires est alimentée par le maintien d'une logique de statuts professionnels typique du corporatisme d'État¹⁸²⁵. Cette défiance rend la recherche du bien commun en entreprise parfois artificielle. Les réformes doivent se faire en prenant en compte des intérêts contradictoires et farouchement défendus. Elles apparaissent donc parfois comme particulièrement inappropriées par rapport aux réalités sociales.

Le pluralisme des sources du droit du travail fonctionne notamment grâce au contrôle de l'acteur étatique sur une réglementation professionnelle applicable à tout un secteur, comme la convention collective de branche. Ainsi, l'essor de l'accord d'entreprise se fait-il au détriment de l'accord de branche et de la loi ? Un tel essor serait-il un signe que le système se délite ? En tout état de cause, l'accord d'entreprise va-t-il (doit-il) devenir la norme sociale principale ? Le conflit de légitimité entre norme imposée et norme négociée est très sensible : « *Derrière la question de la légitimité de la loi, il y a toujours l'hypothèse non nécessairement exprimée que la légalité et la légitimité ne se superposent pas parfaitement et qu'il est des lois qui peuvent ne pas être légitimes (...). (...). Dès lors, la contestation de cette dernière au nom de normes qui, soit sont des normes juridiques supérieures, car émanant d'autorités supérieures à celle du législateur, soit sont des normes d'une autre nature portant des exigences morales ou sociales que la loi de l'État ne satisfait pas, est légitime. En un mot comme en cent, poser la question de la légitimité de la loi, c'est nécessairement mettre un pied dans la désobéissance civile* »¹⁸²⁶. Mais le débat est aussi celui du corporatisme. Face au risque d'accentuation des corporatismes

interventions « sur mesure » proposées aux clients et qui représentent souvent un processus continué de production et de vente où l'incertitude sur la qualité est importante. Avec l'incertitude sur la qualité, les possibilités d'opportunisme et la méfiance se développent, engageant le marché dans la spirale de la « défaillance ».

¹⁸²⁴ Jacques Capdevielle, *Modernité...*, op. cit., p. 179 : « *L'exacerbation des identités (...) est, parallèlement à la nouvelle attention accordée aux droits de l'homme, le revers d'une citoyenneté universelle dont chacun sent le besoin, mais qui reste du domaine du vœu pieux. (...). Les identités et les revendications corporatives, loin de correspondre à un archaïsme, appartiennent bien à part entière à notre modernité. Elles agissent comme un révélateur de ses manques politiques et ne seront dépassées qu'en palliant ces derniers* ».

¹⁸²⁵ Hubert Landier, *Dialogue social...*, op. cit., p. 42 ; 44 : « *Nombre de professions bénéficient ainsi d'un statut particulier qui résulte non du mérite de leurs membres ou de leur contribution à l'intérêt général (...). (...). Et il est permis de se demander si l'intérêt de l'appareil ne vient pas, au moins dans certaines circonstances, à l'emporter sur la recherche d'un réel progrès social ou d'une solution économiquement réaliste* ».

¹⁸²⁶ Pierre-Yves Verkindt, « La légitimité... », op. cit., p. 114.

sociaux que la décentralisation de la négociation collective semble faire courir, le bien commun est fréquemment présenté comme la panacée. Il faut rechercher l'écoute et la solidarité. Pour ce faire, le rôle central de l'État doit perdurer¹⁸²⁷.

La conscience collective peut permettre de perpétuer un héritage professionnel et moral, faisant des membres des groupes professionnels des travailleurs de grande qualité et bercés par l'idée solidaire. Leurs particularismes doivent donc ne pas disparaître, ils doivent simplement concorder avec la recherche du bien commun de la société¹⁸²⁸. Pour éviter les situations de fermeture typiques du corporatisme d'État, pourquoi ne pas desserrer l'étau de l'autonomie en ouvrant le marché naturellement fermé à des procédures de contrôle par d'autres acteurs¹⁸²⁹ ?

En tout état de cause, n'est-ce pas la preuve de l'existence d'un problème qui n'a jamais vraiment trouvé de solution depuis le XIX^e siècle ? Le droit du travail est constamment tiraillé entre deux grands courants. Un courant libéral faisant la promotion de la conscience individuelle et un courant professionnel faisant la promotion de la conscience collective. Mais malgré les vicissitudes, le droit du travail n'a jamais cessé d'être collectif. Les groupes professionnels continuent de développer une tendance à l'autonomie, avec le concours de l'État, et de bénéficier des produits de l'action collective, avec le concours des syndicats. La référence collective demeure donc importante pour l'individu au travail¹⁸³⁰.

Il est désormais nécessaire de s'intéresser aux enjeux portés par le maintien d'une forme de qualification et donc, d'autonomie professionnelle.

¹⁸²⁷ Gilbert Blardone, « Vers une gestion participative des entreprises et de l'économie », *Recherches en Sciences de Gestion*, 2014, p. 38 : « Le marché peut être plus ou moins réglementé comme c'est le cas, par exemple, pour le marché du travail pour éviter de trop fortes tensions. C'est le rôle de l'État, gardien du bien commun, de réguler le marché lorsque des dysfonctionnements apparaissent ». L'auteur est professeur émérite en économie. À partir de son analyse sur le marché du travail, il est possible de faire un lien avec le corporatisme libéral et la vision collectiviste de Paul Durand. En effet, un droit du travail collectif est compatible avec une économie de marché. Il faut simplement que l'acteur étatique demeure un acteur puissant dans la régulation et qu'il puisse accorder une certaine latitude aux groupes professionnels.

¹⁸²⁸ Emmanuèle Reynaud, *Le pouvoir de dire non...*, *op. cit.*, p. 129 : « (...) le libre jeu de la loi du marché, on l'a dit, est un mythe mobilisateur lorsqu'on en attend une efficacité sociale, comme la désignation et l'encouragement d'un mouvement historique des travailleurs avec des objectifs qui dépasseraient et intégreraient automatiquement des manifestations éclatées et divergentes des sous-catégories de la population salariée ».

¹⁸²⁹ Claude Dubar, Pierre Tripier et Valérie Boussard, *Sociologie...*, *op. cit.*, p. 273 : « (...) les propositions les plus récentes suggèrent de créer des organismes régulateurs (...) capables de juger de la qualité de limiter l'entrée dans la profession (...) ».

¹⁸³⁰ *Ibid.*, p. 325 : « La norme de construction de son identité personnelle suppose une capacité à jongler avec les diverses formes identitaires précédentes, à les combiner et les mixer selon la nature des situations rencontrées et le moment de la trajectoire concerné, à les mettre en récit malgré leur facticité ».

2. Bien commun et pluralisme des sources du droit du travail

La continuité d'un droit du travail collectif ne signifie pas qu'il n'existe aucun problème. Les nombreuses références au corporatisme social doivent alerter. Un des leviers pour rendre naturelle la recherche du bien en commun serait la valorisation du principe de subsidiarité. L'enjeu majeur de la démocratie sociale est son articulation avec la démocratie politique : la norme légitime ne serait pas toujours celle qui émane de l'État. La loi pourrait être en passe de céder son rôle décisif au profit de normes issues des rapports sociaux. Celles-ci sont censées répondre plus fidèlement aux besoins des individus « de terrain »¹⁸³¹. La négociation collective, fruit d'un dialogue social, est le symbole d'un droit du travail à la croisée des chemins, vivant un véritable bouleversement de ses sources et de sa nature même¹⁸³². Les dernières réformes en droit du travail réactualisent un débat lancinant en histoire du droit du travail, celui du pluralisme des sources de la discipline. Ces réformes, notamment la loi Travail, signent-elles la perpétuation de l'opposition entre libéralisme et collectivisme ? Le droit du travail gagnerait-il en intelligibilité si la norme imposée était remplacée par la norme négociée ? Les entreprises et les salariés seraient-ils les bénéficiaires d'un tel changement¹⁸³³ ? La question du pluralisme des sources permet d'interroger le droit du travail, à travers son histoire. Les groupes professionnels sont-ils des ordres juridiques concurrents de l'État en produisant des normes issues de la négociation ? Ou bien le pluralisme est-il une chimère tant l'État gère strictement le droit de la négociation collective avec des blocs dessinés de manière rigide¹⁸³⁴ ?

¹⁸³¹ Hubert Landier, *Dialogue social...*, *op. cit.*, p. 117 : « Pourquoi se situer d'abord à ce niveau ? Pour une raison qui a été souvent évoquée sous le nom de « principe de subsidiarité ». C'est là où se posent les problèmes que les interlocuteurs le plus directement concernés peuvent trouver la solution la plus adaptée ».

¹⁸³² Jérôme Pélisse, « Une grève froide... », *op. cit.*, p. 77 : « De relations marquées par des luttes, on est passé à l'analyse de formes d'opposition au travail. La négociation, de son côté, a aussi changé de sens : d'acquisition et systématiquement plus favorable aux salariés, elle est devenue une négociation donnant-donnant, voire de pure concession, en échange de contreparties souvent faibles ou d'un maintien des emplois qui se sont révélés parfois des promesses non tenues ».

¹⁸³³ David Jacotot, « L'autonomie... », *op. cit.*, p. 222 : « L'autonomie collective comme manifestation du pluralisme laisse apparaître un phénomène de forces à la fois déstabilisatrices et régénératrices de l'État personifié ; elle ne participe pas d'un mouvement de désengagement de l'État, mais d'une interaction ayant vocation à mettre en place une régulation sociale où l'État entend se « sauvegarder » lui-même tout en se modifiant. Par nécessité, il reconnaît d'autres forces créatrices que lui, et coopère avec elles, évitant ainsi d'être dépassé ou supplanté (...) ».

¹⁸³⁴ Jérôme Porta, « Le droit du travail... », *op. cit.*, p. 114-115 : « Concernant la dérogation à la loi, la théorie des sources du droit du travail a longtemps été structurée par une certaine conception de l'impérativité du droit étatique. La fonction de la négociation collective était dictée par une distinction entre ordre public absolu et ordre public social. Seules quelques règles du droit étatiques étaient insusceptibles d'aménagement par la négociation collective (...). Symbole d'un droit du travail protecteur des salariés, cette règle d'articulation exprime un principe de portée plus vaste, celui de la faveur. La décomposition de ce « principe fondamental du droit du travail » s'est

Ce qui se joue actuellement, c'est le renversement de l'importance de ces deux ordres juridiques. La loi est politique, cela va sans dire. Mais elle est par conséquent souvent trop générale. La norme négociée apparaît donc comme plus pertinente et plus légitime. Dès lors, comment interpréter la « subsidiarisation »¹⁸³⁵ de la loi au niveau national et interprofessionnel : est-ce un coup de force des groupes professionnels ou une véritable mutation du droit du travail permise par l'État¹⁸³⁶ ? Est-ce, finalement, la réalité du corporatisme social ou le retour en grâce du corporatisme d'État ?

Les dernières évolutions du droit du travail soulignent l'essor du rôle de l'entreprise dans la négociation et le recul de l'État révélé par le néo-corporatisme¹⁸³⁷. Mais, derrière l'image d'une inversion de la hiérarchie des normes, l'essor de l'accord d'entreprise est simplement un symbole de pragmatisme. La norme négociée doit supplanter la norme imposée lorsque cela est nécessaire¹⁸³⁸. Ainsi, la négociation prélegislative participe de la volonté de coopération et, finalement, de la co-construction de la norme en droit du travail. Si la loi est perçue comme une norme rigide et déconnectée des réalités sociales, alors le besoin d'une représentation efficace peut être comblé par la loi négociée. En effet, par l'apport des partenaires sociaux, cette dernière devient une norme plus conforme aux besoins du terrain et plus simple à mettre en place par les acteurs du travail, les principaux concernés par l'évolution

fait réforme après réforme. (...). On aurait tort d'y lire un réel renforcement de l'autonomie collective, puisque, pour l'essentiel, il ne s'agit pas de laisser les partenaires sociaux régler un aspect du rapport de travail dans le silence du législateur, mais seulement de négocier à l'ombre de la loi. La négociation collective s'apparente de plus en plus à une condition ouvrant à la déréglementation ».

¹⁸³⁵ *Rapport d'information. Bilan des réformes en matière de dialogue social...*, op. cit., p. 1 : « Au niveau national et interprofessionnel, le principe d'un rôle subsidiaire de la loi par rapport à la norme négociée a été reconnu par le législateur, notamment au travers de la loi « Larcher » de 2007 ».

¹⁸³⁶ David Jacotot, « L'autonomie... », op. cit., p. 227 : « Dans le prolongement, au fil des réformes, l'État concède que de nombreuses lois deviennent supplétives, s'appliquant uniquement en l'absence d'accord collectif. Certains soutiennent que la loi s'apparente alors à une norme de structure, fixant les règles d'élaboration du droit. D'autres présentent ce mécanisme comme un signe de coopération. L'autonomie collective se nourrit ainsi d'un mouvement évolutif marqué par un rapprochement de deux ordres juridiques qui coopèrent pour produire des normes sociales, et ce par nécessité, les deux ordres escomptant que l'autre aura toujours besoin de lui pour assurer sa propre survivance quitte à accepter quelques transformations à son contact ».

¹⁸³⁷ Richard Robert, « La confiance... », op. cit., p. 26-27 : « Ces textes (...) traduisent tous la reconnaissance des faiblesses de la démocratie politique et un effort – difficile, confus, toujours susceptible de s'inverser – pour armer la démocratie sociale. Sera-t-elle au rendez-vous de l'Histoire ? (...). (...) L'absence de culture du compromis a longtemps freiné l'épanouissement de la démocratie sociale ».

¹⁸³⁸ Entretien avec Annette Jobert, Jean-Denis Combrexelle..., op. cit., p. 75 : « Contrairement à ce qui a été dit et écrit, le rapport et la loi du 8 août 2016 ne procèdent pas à une inversion des normes, mais à une redistribution des rôles fondée sur le principe de supplétivité. Il ne s'agit pas de donner à un accord la possibilité de déroger à la loi, il s'agit de définir ce qui relève de la loi, des accords collectifs et du contrat de travail, en fixant de façon la plus claire possible les champs respectifs de l'ordre public et de la négociation ».

du droit. La loi négociée est donc aussi une arme contre les corporatismes sociaux potentiels¹⁸³⁹. Face aux critiques qu'elle subit, il convient de garder à l'esprit que la concertation préalable ne débouche pas nécessairement sur un accord. Il s'agit là d'un outil nécessaire à la démocratie sociale en ce qu'elle permet aux partenaires sociaux de présenter tous les enjeux entourant la négociation¹⁸⁴⁰. Elle est également nécessaire à la démocratie politique puisque cette présentation des enjeux sociaux permet au pouvoir politique d'envisager une réforme plus juste et plus concrète¹⁸⁴¹. Le caractère souple de la concertation permet en outre d'encadrer la démocratie sociale et donc d'éviter les possibles dérives¹⁸⁴².

L'exigence de souplesse s'inscrit parfaitement dans la volonté de mettre sur pied un droit du travail en lien avec son temps. En associant les acteurs du monde du travail à l'élaboration de la loi, la négociation prélegislative permet un compromis démocratique efficace¹⁸⁴³. Mais cela ne doit pas être un obstacle à l'articulation entre les forces démocratiques. L'indépendance du législateur, sous pression en raison de l'obligation générale de négociation, est nécessaire. Elle est nécessaire, car le législateur reste un garant de l'intérêt général. Il doit donc pouvoir garder la main sur un projet qui va entraîner des répercussions importantes sur les relations de travail¹⁸⁴⁴. La démocratie sociale demeure très sensible à la défense prioritaire d'intérêts particuliers, à un corporatisme social qu'il faut combattre et non alimenter. La loi négociée peut faciliter l'équilibre des forces normatives, enjeu majeur d'une étude croisée entre corporatisme et droit du travail. Cet équilibre passe par le maintien d'un pouvoir décisionnel offert au pouvoir politique, responsable du bien commun de la Nation. Mais cela passe également par un renforcement du rôle des acteurs sociaux dans l'évolution du droit

¹⁸³⁹ Jean-Denis Combrexelle, « La loi du 31 janvier 2007... », *op. cit.*, p. 506 : « *La loi Larcher est une chance par la méthode qu'elle institue de faire avancer conjointement les réformes avec un État plus ouvert et moins bureaucratique qu'on ne le dit et des partenaires sociaux plus responsables et soucieux d'évolution qu'on ne le dit* ».

¹⁸⁴⁰ Paul-Henri Antonmattéi, « Il faut sauver... », *op. cit.*, p. 142 : « *La légitimité de l'article L.1 est telle que l'Assemblée Nationale et le Sénat en font une application volontaire pour les propositions de loi* ».

¹⁸⁴¹ Éric Aubry, « L'article L.1 du Code du Travail : dialogue social et démocratie politique », *Droit Social*, 2010, p. 517 : « (...) *l'objectif, c'est un droit social lisible, stable, sur lequel entreprises et salariés puissent fonder des relations confiantes et équilibrées* ».

¹⁸⁴² Paul-Henri Antonmattéi, « Il faut sauver... », *op. cit.*, p. 145 : « *Mieux vaut chercher à renouer les fils du dialogue social (...) et développer une pratique (...) conforme à l'exigence de concertation* ».

¹⁸⁴³ Éric Aubry, « L'article L.1... », *op. cit.*, p. 517 : « *D'abord un simple constat de bon sens, qui a été rappelé par beaucoup ce matin : pour parvenir à bien réformer, mieux vaut éviter de passer par des crises et des convulsions ! Pour cela, une association entre action des partenaires sociaux et action de l'État est nécessaire* ».

¹⁸⁴⁴ Alain Supiot, *Critique du droit du travail...*, *op. cit.*, p. 219-220 : « *Le fond de scientisme qui unit la critique libérale et la critique marxiste de la légalité conduit à refuser à cette dernière la place nécessaire qui est la sienne dans l'institution du travail. (...) Définissant des limites, la légalité définit par là même les espaces où peut se déployer la normalité* ».

du travail. Les domaines ouverts à la négociation collective, notamment au niveau de l'entreprise, sont de plus en plus nombreux¹⁸⁴⁵. Le droit du travail serait donc bien profondément, et naturellement, marqué par l'autonomie collective, vue comme la coopération de deux ordres concurrents produisant des règles de droit : « *Les tenants du pluralisme juridique se réfèrent à l'histoire pour mettre en exergue l'apparition de règles conventionnelles avant leur reconnaissance par l'État, et même malgré l'hostilité du droit étatique. Aussi, en marge de l'intervention de l'État et des fondations d'un modèle hétéronome, un espace normatif a-t-il été reconnu aux forces sociales, une faculté à produire des normes impératives et générales. Au sens fort, toutefois, l'autonomie collective renvoie à la reconnaissance d'un domaine réservé à la négociation collective* »¹⁸⁴⁶. La question est de savoir à quel point la coopération est une réalité en droit du travail. Le taux de conventionnalité en constante hausse met en lumière cette nouvelle voie suivie par la démocratie sociale française, où le conflit est accepté, mais jugulé, afin que la concertation puisse se faire.

Cette note d'optimisme sur les possibilités offertes à la recherche du bien commun doit s'accompagner d'un mouvement général d'acceptation de la part des acteurs sociaux : « *En définitive, il apparaît que la question centrale est celle de savoir « comment élargir l'autonomie individuelle sans rompre les solidarités collectives, favoriser le développement des singularités individuelles dans un cadre collectif ? ». C'est à cette importante question de l'équilibre entre objectifs communs et attentes individuelles que devront s'atteler les organisations syndicales dans les années à venir. Elles ont, à cet égard, une responsabilité majeure* »¹⁸⁴⁷. Ce mouvement est-il en marche ?

B. L'impérative recherche du bien commun par les acteurs sociaux

Certains éléments fondateurs du corporatisme d'État peuvent constituer un cadre moral (1), mais également technique (2) pour les acteurs du monde du travail.

¹⁸⁴⁵ Cécile Caseau-Roche, « Le dialogue... », *op. cit.*, p. 80 : « *Le nombre élevé d'accords signés témoignent du dynamisme et de la vitalité de la négociation* ».

¹⁸⁴⁶ Laurent Gamet, « L'autonomie... », *op. cit.*, p. 448.

¹⁸⁴⁷ Patrice Adam, *L'individualisation...*, *op. cit.*, p. 473.

1. La permanence de la conscience collective

Pour permettre au droit du travail de conserver son essence collective, il faut préserver une identité professionnelle de même nature. Les dernières réformes en droit du travail n'insistent peut-être pas suffisamment sur ce point. Il convient de mettre en place un dialogue social qui n'en a pas que le nom et qui valorise le rôle de chaque acteur afin d'éviter tout corporatisme social¹⁸⁴⁸. Insister sur la « valeur institutionnelle » des différents éléments qui composent le droit du travail, voilà ce qui pourrait faire accepter la norme sociale, même la plus proche des réalités du terrain. Rapprocher la théorie de l'institution et l'idée de pluralisme des sources du droit du travail peut permettre de voir les acteurs sociaux comme des entités légitimes, par nature, à créer du droit¹⁸⁴⁹. L'accord d'entreprise est avant tout un accord, une manifestation de volonté¹⁸⁵⁰. Mettre en lumière la négociation, dans sa nature même, peut justifier une politique de subsidiarité qui simplifierait le droit du travail.

Faire de l'entreprise le cadre du bien commun requiert de mettre fin à la défiance. Chaque intérêt collectif représenté, qu'il s'agisse du syndicat, de l'entreprise, du métier ou de la catégorie sociale, doit être entendu pour que s'opère le processus de concertation¹⁸⁵¹. Pour ce faire, il est nécessaire que les acteurs du dialogue social se comprennent et que donc, les

¹⁸⁴⁸ *Rapport d'information. Bilan des réformes en matière de dialogue social...*, op. cit., p. 6 : « Inscrites dans la loi depuis 2016, les formations communes aux représentants des salariés et des employeurs peuvent favoriser le développement d'une culture partagée de la négociation collective. De telles formations, qui restent aujourd'hui confidentielles, doivent être vivement encouragées ».

¹⁸⁴⁹ Christophe Alonso, Arnaud Duranthon et Julia Schmitz, « Introduction », in Christophe Alonso, Arnaud Duranthon et Julia Schmitz (dir.), *La pensée du doyen Hauriou à l'épreuve du temps : quel(s) héritage(s) ?*, Presses universitaires d'Aix-Marseille, 2015, p. 13-26, p. 22 : « Hauriou distingue en effet les « institutions-corps », qui désignent les groupements collectifs, et les « institutions-choses », qui désignent des normes. Ces deux types d'institutions composent les deux faces d'un seul et même phénomène juridique. Par conséquent, celui-ci n'est pas assimilé ni réduit à la seule norme. (...) Santi Romano (...) ne définit plus le droit en référence à la norme, mais en référence au groupe : « le droit, avant d'être une norme, avant de concerner un simple rapport ou une série de rapports sociaux, est organisation, structure, position de la société même où il se développe et qu'il constitue comme unité, comme organisation existant par elle-même ». L'ordre juridique est ainsi défini comme une « essence homogène qui, dans une certaine mesure, se conduit selon des règles mais conduit surtout (...) les règles elles-mêmes ».

¹⁸⁵⁰ Frédéric Rey, « Les relations professionnelles en mouvements », *Sociologies Pratiques*, 2009, p. 4 : « En définitive, il apparaît bien que la structuration spatiale des relations professionnelles et de ses acteurs dépend de négociations intra et inter-organisationnelles, complexes et évolutives, et surtout lourdes d'enjeux pour chacun des protagonistes ».

¹⁸⁵¹ Céline Braillon et Dominique Taddéi, « Vers une démocratie participative », *Mouvements*, 2002, p. 93-94 : « Ces peurs réciproques sont de différentes natures : pour les habitants, peur d'être récupérés, mal compris ou manipulés ; pour les élus peur que se créent des contre-pouvoirs, peur de se heurter à la défense d'intérêts particuliers ; pour les services publics, les techniciens, peur d'être remis en question, débordés par l'expression des besoins. La qualité de l'écoute est aussi un élément de lutte contre la suspicion généralisée ».

croyances et les cultures collectives ne soient pas trop prononcées. L'employeur ne doit pas voir les syndicats comme des entités nécessairement belliqueuses et faibles juridiquement. Il doit comprendre que la lutte n'est pas tout le syndicalisme et surtout que le conflit a des vertus, notamment dans l'expression des griefs¹⁸⁵². Il doit comprendre aussi que le syndicaliste n'est pas le syndicalisme. Le délégué syndical institué n'est pas le porte-étendard d'une idéologie¹⁸⁵³ et ne peut pas subir de discriminations en raison de cette assimilation¹⁸⁵⁴. De la même façon, les syndicats doivent abandonner l'idée que l'employeur ne sert que l'intérêt économique de l'entreprise, dans une idéologie de lutte des classes. Le corporatisme social sous-entend que l'intérêt collectif défendu est obligatoirement le plus important. Or, la recherche du bien commun sous-entend plutôt que chaque acteur se bat pour le progrès social et économique¹⁸⁵⁵.

L'individualisme contractuel et l'exclusivité du lien hiérarchique entre salariés et employeur ne sont évidemment pas souhaitables. L'activité professionnelle doit encourager l'engagement personnel, mais également collectif, pour le bien commun de la structure. Le salarié doit être reconnu pour l'exercice de son métier, mais aussi pour le fait de mettre ses compétences et sa qualification au service de l'intérêt de l'entreprise ou de l'institution¹⁸⁵⁶.

¹⁸⁵² Hubert Landier, *Dialogue social...*, op. cit., p. 96 ; 153 : « *Le syndicalisme suscite ainsi une imagerie d'autant plus éloignée de la réalité que celui qui s'en inspire ignore davantage celle-ci. (...) le dialogue social suppose d'en finir avec une politique de discrimination qui aurait pour effet de priver les salariés mandatés de tout espoir de promotion, voire même d'augmentations de salaire comparables à celles de leurs camarades de travail* ».

¹⁸⁵³ *Ibid.*, p. 98 : « *Les préjugés, fondés sur les images que l'on retient du passé, contribuent ainsi à maintenir le statu quo. Inutile d'espérer une signature du représentant de la CGT et de SUD ; inutile, par conséquent, d'engager le débat avec lui* ».

¹⁸⁵⁴ Thomas Amossé et Jean-Michel Denis, « Discrimination syndicale et formes d'anti-syndicalisme dans le monde », *Travail et Emploi*, 2016, p. 9 ; 10 : « *Le syndicalisme a indéniablement profité du mouvement d'ouverture démocratique et d'expansion économique des premières décennies de l'après-guerre. Mais il a subi ensuite les effets de la crise économique démarrée au milieu des années 1970 et de l'avènement d'un néolibéralisme économique qui s'accommode mal de contre-pouvoirs au sein des organisations économiques. (...) certains employeurs améliorent la situation des travailleurs de façon à affaiblir leur volonté de s'organiser collectivement ; d'autres essaient d'orienter les salariés vers une forme de syndicalisme peu contestataire ; d'autres encore, de façon plus directe et brutale, décident d'installer un climat de peur, fait de menaces, d'intimidations et de sanctions ; enfin, certains utilisent tous les moyens légaux à leur disposition pour éviter qu'un syndicat ne soit reconnu juridiquement* ».

¹⁸⁵⁵ Corinne Dequecker et Pierre-Éric Tixier, « Travail... », op. cit., p. 32 : « *Le syndicat, en agissant avant tout pour un motif perçu comme « idéologique » et postulant sa capacité de représentation des intérêts des salariés, fait une erreur d'interprétation. La référence à « la privatisation rampante » ne suffit pas à construire un intérêt commun* ».

¹⁸⁵⁶ Benjamin Chapas et Xavier Hollandts, « La participation... », op. cit., p. 66 : « (...) *il est important en effet d'indiquer qu'une problématisation plus citoyenne demeure envisageable dès lors que la participation est ramenée à sa dimension étymologique de partage (...). Cette dernière peut même constituer une force sans pareille pour améliorer le bien-être des employés, profiter de leur créativité, diminuer les comportements de retrait, favoriser l'engagement organisationnel en faveur d'un management plus responsable et, in fine, augmenter la qualité du travail et la performance de l'entreprise en tant que telle* ».

Les situations mises en avant sont volontairement provocatrices. Elles ne représentent plus qu'une infime proportion des relations professionnelles aujourd'hui. Il faudrait qu'elles soient généralisées pour être le reflet d'une réalité néo-libérale au cœur du droit du travail. Mais la volonté est surtout de fournir un rappel et de préconiser certains changements pour éviter des comportements typiques du corporatisme social¹⁸⁵⁷. Il convient donc de marteler que l'identité professionnelle est duale. Elle induit une volonté d'être reconnu personnellement pour l'exercice d'un métier, mais aussi une volonté d'inscrire l'exercice du métier dans une ambition plus large. Il s'agit de participer activement au but commun de la structure par le biais de l'action collective¹⁸⁵⁸. Cela revient à réorienter la valeur de l'activité professionnelle. L'individualisme est faillible : l'exigence de qualité est toujours présente. Elle est même amplifiée par la mondialisation. La conscience collective n'est-elle pas davantage pertinente pour combler cette exigence de qualité ? N'est-elle pas un vecteur plus efficace de fierté professionnelle¹⁸⁵⁹ ?

Une véritable conscience collective est indissociable de la recherche du bien commun comme objectif principal du dialogue social. Elle associe au progrès économique la nécessité d'un progrès social. Les deux facettes doivent guider la mise en place d'une démocratie sociale française pérenne. Ainsi, l'intérêt purement économique de l'entreprise, qui justifie le corporatisme d'entreprise, doit toujours se fondre dans une identité d'entreprise¹⁸⁶⁰. Celle-ci

¹⁸⁵⁷ *Rapport d'information. Bilan des réformes en matière de dialogue social...*, op. cit., p. 6 : « Plusieurs leviers seraient de nature à renforcer le recours à cet outil : lancer une campagne nationale d'information ; demander ou imposer aux branches l'inclusion d'un bilan annuel de la mise en œuvre de ces formations communes ; modifier les règles relatives au financement de ces formations par le Fonds paritaire pour le financement du dialogue social. Rendre les formations communes éligibles au compte personnel de formation (CPF) permettrait en outre d'améliorer leur attractivité ».

¹⁸⁵⁸ Emmanuèle Reynaud, *Le pouvoir de dire non...*, op. cit., p. 125 : « Une identité collective est une construction sociale édifée dans une perspective d'action (...). Elle se forme par sélection et par composition des traits qui caractérisent les individus qui la constituent et leurs relations ».

¹⁸⁵⁹ Denis Ségrestin, *Le phénomène...*, op. cit., p. 208 ; 214 : « Assimiler le corporatisme à une méthode d'institutionnalisation des privilèges nous prive d'un retour aux fondements historiques et sociologiques du phénomène. (...). Le corporatisme en tant que problème est donc à inscrire dans cette tension du fermé et de l'ouvert, de l'exclusion et de l'inclusion. Nous retrouverons cette tension aux points critiques de tous les systèmes fermés, par exemple dans la variable de la qualification. D'un côté, il y a la qualification-protection, la qualification-écran, qui délimite les zones d'autonomie par rapport non seulement à l'employeur et à la hiérarchie, mais aussi aux autres travailleurs, ceux réputés non-qualifiés ; et d'un autre côté, il y a la qualification-relais, qui rassemble la collectivité de travail sur le terrain, met les travailleurs en situation d'appropriation et va servir de noyau à la constitution de l'acteur et du mouvement social ». Derrière l'image du corporatisme nocif, il y a un corporatisme qui met en lumière une identité collective basée sur l'importance de l'activité professionnelle et qui doit servir à fédérer tous les intérêts en présence.

¹⁸⁶⁰ Benjamin Chapas et Xavier Hollandts, « La participation... », op. cit., p. 62 : « L'enjeu, quand on sait que le sens du commun n'est jamais donné a priori en entreprise, est plutôt de penser les modalités qui permettent de cultiver les capacités et les traits de caractère disposant les individus à exercer leurs facultés dans la recherche

doit intégrer les identités et les intérêts individuels, marqués par l'importance du métier. Le métier est effectivement une valeur sûre depuis que la compétence prime sur la qualification¹⁸⁶¹. Juridiquement, cela passe par une représentation efficace de tous les acteurs des relations professionnelles. Au niveau de l'entreprise, le dialogue social doit poursuivre un but global, celui de rechercher le bien commun. Autrement dit, les intérêts particuliers qui fondent la structure doivent s'accorder autour d'un intérêt collectivement défendu, celui de la pérennité de cette structure. Pour y parvenir, il faut dissoudre les corporatismes sociaux résiduels et solidifier juridiquement le dialogue social afin que les individus puissent établir un consensus. Cette vision du dialogue social est transposable à l'échelle nationale. Le bien commun peut être alors vu comme l'élaboration d'un droit du travail adapté et les représentants de tous les acteurs peuvent poursuivre cet objectif¹⁸⁶².

Il faut reprendre les objectifs fixés. Premièrement, la dissolution des corporatismes sociaux résiduels induit de lisser les particularismes inhérents à chaque acteur social. Ces particularismes sont cultivés en raison d'une situation géographique ou d'un contexte historique, politique ou socio-économique donné¹⁸⁶³. Il n'est néanmoins pas nécessaire d'effacer toutes les différences individuelles, certaines d'entre elles prouvant que le conflit est une dimension de l'écoute¹⁸⁶⁴. Ce qui est important, c'est de faire éclore le but commun, la recherche d'un épanouissement collectif autant que personnel pour tous les acteurs sociaux, au niveau national et au niveau local¹⁸⁶⁵. Deuxièmement, la solidification juridique du dialogue

d'un « bien commun » auquel chacun doit avoir sa part, c'est-à-dire les conditions d'une sociabilité qui puisse (...) apporter solidarité, réconfort et complémentarité aux parties prenantes de l'entreprise ».

¹⁸⁶¹ Jacques Capdevielle, *Modernité...*, op. cit., p. 67-68 : « Globalement, pour nos concitoyens aujourd'hui, tout se passe comme si « posséder un métier » était plus rassurant sinon plus valorisant que les diplômes obtenus. (...). (...) l'identification au métier exercé est vécue comme la légitimation, en dernier ressort, de la place qu'ils occupent – ou qu'ils aspirent à occuper pour les salariés précaires – sur le marché du travail ».

¹⁸⁶² Josépha Dirringer, « L'esprit du dialogue social : de la loi du 20 août 2008 aux accords collectifs relatifs au droit syndical et à la représentation des salariés », *Revue de l'Institut de Recherches Économiques et Sociales*, 2015, p. 140 : « *Quelle que soit sa formulation, la représentation des salariés a toujours constitué une partie intégrante de l'entreprise-institution dont l'employeur reste le premier garant. Dans l'ère du dialogue social, comme dans les théories institutionnelles, la représentation collective des salariés constitue un mécanisme de régulation et de légitimation du pouvoir institué dans l'intérêt de l'entreprise* ».

¹⁸⁶³ Marcel Grignard, « Démocratie sociale... », op. cit., p. 232 : « *La démocratie sociale, par nature, vise à mettre d'accord deux parties (l'employeur et les salariés, ou version plus politique : entre le capital et le travail) au sein d'une communauté (l'entreprise, la branche, le territoire...) plurielle et traversée par une multitude de conflits d'intérêts* ».

¹⁸⁶⁴ Ksenia Borisova et Frédéric Rey, « Conflits et régulations sociales dans les PME françaises », *Idées Économiques et Sociales*, 2014, p. 19 : « *La conflictualité du travail est avant tout une question de concurrence des pouvoirs de régulation, quelle que soit la taille des entreprises. Jean-Daniel Reynaud rappelle ainsi que « les conflits du travail font partie intégrante d'une société où existe une pluralité de pouvoirs »* ».

¹⁸⁶⁵ Petia Koleva, « La responsabilité sociale des entreprises. Une occasion de repenser les modes de régulation en Europe Centrale dans le contexte de développement durable », *Revue d'Études Comparatives Est-Ouest*, 2009, p.

social requiert d'apporter des réponses aux aspirations concrètes des acteurs de terrain et, *a fortiori*, aux mutations d'un monde du travail en plein bouleversement¹⁸⁶⁶. Ce dernier est véritablement atomisé, à la fois touché par l'individualisation et l'internationalisation des relations. En outre, la crise de la Covid-19 a révélé le besoin d'un dialogue social plus souple¹⁸⁶⁷. L'une des conséquences de ce bouleversement est le repli des acteurs sociaux sur la défense de leur situation dans un but essentiellement économique. Ce corporatisme latent est même parfois aggravé par un droit du travail qui devrait faire des intérêts particuliers des intérêts subsidiaires à l'intérêt commun¹⁸⁶⁸. S'il est donc impossible de généraliser le propos sur l'individualisme, il existe néanmoins des failles à combler.

La référence faite à la « valeur institutionnelle » des éléments du droit du travail n'était pas anodine. Il est possible d'observer une certaine modernité de la théorie de l'institution au vu des derniers développements¹⁸⁶⁹. Initialement réappropriée par les catholiques sociaux, elle conserve aujourd'hui tout son attrait. Imaginée comme un contrepoids politique à l'interventionnisme et à l'individualisme¹⁸⁷⁰, elle est à même de faire tomber les barrières

7 : « En nous appuyant sur les approches institutionnalistes et notamment la théorie de la régulation, nous définissons le mode de régulation comme « un ensemble de règles, de routines et d'institutions qui agit sur les comportements de manière à concilier les intérêts privés et les conditions collectives de la vie en société [...]. Il est enraciné dans les sociétés civiles » ».

¹⁸⁶⁶ Marcel Grignard, « Démocratie sociale... », *op. cit.*, p. 236-237 : « La décentralisation de la négociation collective est un fait établi (...). Mais elle ne produira ce que nous en attendons en matière de société que si elle s'inscrit dans une régulation (concurrence équitable, diffusion des progrès, coopération et solidarité...) obligeant à repenser la fonction des niveaux (de l'entreprise à l'Europe) et leur articulation ».

¹⁸⁶⁷ Rapport d'information. Bilan des réformes en matière de dialogue social..., *op. cit.*, p. 7 : « La crise sanitaire et la dispersion forcée des salariés qui en a résulté ont fait apparaître le besoin de maintenir le lien entre les membres de la communauté de travail et leurs représentants. Ce besoin a vocation à devenir durable à l'heure où les entreprises sont engagées dans des processus de dématérialisation. Il serait donc opportun d'autoriser l'utilisation par les syndicats de la messagerie électronique de l'entreprise pour communiquer avec les travailleurs, dans les limites définies dans l'entreprise par une charte de bonnes pratiques ».

¹⁸⁶⁸ Josépha Dirringer, « L'esprit... », *op. cit.*, p. 140 : « les théories institutionnelles de l'entreprise reposent sur l'idée qu'il n'existe pas d'antagonisme des intérêts entre employeurs et salariés ».

¹⁸⁶⁹ Yann Tanguy, « L'institution chez Maurice Hauriou... », *op. cit.*, p. 310 : « Mais l'enjeu est d'une tout autre nature, car le remisage de la théorie de l'institution au magasin des accessoires évacue un ensemble de questions qui n'ont rien d'anodines. Celles qui tiennent, par exemple, aux processus de construction sociale et de production du droit, à l'intrusion de l'initiative et de l'action individuelles dans la collectivité, à la reconnaissance d'une société civile comme source de progrès et d'innovation et à la place qui lui est faite à côté de l'État ».

¹⁸⁷⁰ Jacques Le Goff, « Les catholiques sociaux... », *op. cit.*, p. 205 : « Ce qui revient à louvoyer entre les deux écueils monistes du « tout subjectif » individualiste et du « tout objectif » à la Duguit (...) ».

individuelles au profit d'un intérêt commun¹⁸⁷¹. Juridiquement, elle est pleinement complémentaire avec les orientations du droit du travail¹⁸⁷².

Il convient désormais de voir comment la conscience collective peut, concrètement, permettre de faire disparaître les poches résiduelles de corporatisme social.

2. Conscience collective et corporatisme social

La norme négociée, notamment au niveau de l'entreprise, doit s'inscrire dans la recherche du progrès économique, mais également social. Au nom de la démocratie sociale, il est nécessaire de tendre vers la coopération¹⁸⁷³ entre tous les individus. Ce n'est que comme cela que le droit du travail français pourra effectivement remplir son objectif de simplification.

La prise de décision non concertée qui caractérise le corporatisme d'entreprise¹⁸⁷⁴ est totalement contraire aux idées de solidarité¹⁸⁷⁵ et de recherche du bien commun. Ces dernières constituent des objectifs légitimes pour un droit du travail tourné vers la collectivisation des rapports professionnels. De ce fait, il faut que chaque acteur du dialogue social ait conscience de son importance dans la gestion de l'entreprise et voit cette conscience se concrétiser¹⁸⁷⁶.

¹⁸⁷¹ Josépha Diringier, « Bienvenue dans l'ère du dialogue social : de nouvelles règles pour une nouvelle logique », *Le Droit Ouvrier*, 2016, p. 62-63 : « Aujourd'hui, ces théories ne sont plus centrées autour du pouvoir du seul chef d'entreprise et envisagent plus volontiers l'entreprise comme une organisation complexe, jusqu'à y voir un véritable ordre juridique. Elle serait composée d'un ensemble d'acteurs qui agissent non seulement dans l'intérêt de l'entreprise, mais aussi dans l'intérêt général auquel cette dernière participe en tant qu'institution ».

¹⁸⁷² Georges Borenfreund, « Représentativité syndicale et négociation collective », *Droit Social*, 2013, p. 304 : « De proche en proche, pourrait voir ainsi le jour, par la promotion de l'accord d'entreprise, une lecture renouvelée de la théorie institutionnelle de l'entreprise, où le bon fonctionnement de l'entreprise, voire, plus largement, la rationalité du marché du travail ferait figure de finalité première du droit du travail, surplombant sa fonction protectrice ».

¹⁸⁷³ Frank Fischbach, « Refaire le social », *Empan*, 2013, p. 17 : « (...) la représentation ici est bien plutôt celle d'individus qui s'associent et qui, s'associant, décident ensemble de la forme qui doit être celle de l'association qu'ils constituent et des buts qu'elle doit poursuivre. « Sociaux » désigne des individus, des biens, des pratiques, des manières de faire et de penser qui se placent sous un horizon collectif non pas de simple coordination, mais de coopération et d'association volontaires ».

¹⁸⁷⁴ Blanche Ségrestin, « La mission... », *op. cit.*, p. 112-113 : « De ce point de vue, l'explicitation d'une mission transforme radicalement le contenu du dialogue social en clarifiant les objectifs de gestion et en donnant aux salariés les moyens de contrôler les choix de gestion ».

¹⁸⁷⁵ Malka Dubreu, « La trajectoire... », *op. cit.*, p. 52 : « Tout comme en matière économique, l'État n'a plus qu'un rôle de coordination de ces initiatives privées ; en outre, il revient à l'entreprise d'initier le lien social (...) ».

¹⁸⁷⁶ Jean-Denis Combrexelle, « Démocratie sociale : les enjeux du futur », in Guy Groux, Richard Robert et Martial Foucault (dir.), *Le Social et le Politique*, CNRS Éditions, 2020, p. 217-227, p. 223-224 : « La première exigence concerne les pouvoirs reconnus aux représentants des salariés tant en matière de consultation et de négociation. (...). Or la démocratie sociale suppose (...) une volonté sincère et loyale de consulter et de négocier ».

Cadre de luttes et de discussions parfois jugées vides de sens, le dialogue social n'en demeure pas moins le cadre essentiel pour faire entendre les voix de tous les individus de l'entreprise. Ainsi, pour faire correspondre ces voix à un objectif commun, la coopération doit être une réalité. L'ambition est de faire émerger un bien commun, un intérêt de l'entreprise respectant ceux des salariés et vivant par la cogestion¹⁸⁷⁷. La participation salariale doit être effective pour que les salariés se sentent concernés par le destin de l'entreprise. C'est à ce prix que le corporatisme social disparaîtra totalement. En ce qui concerne l'objectif de concertation, ce sont surtout les bienfaits de la négociation qui sont recherchés. Les enjeux de la négociation peuvent être forts et elle réunit des intérêts collectifs qui cherchent à s'imposer. La négociation revêt donc une forme de solennité : « *Car la négociation n'est pas de l'habillage d'un langage, elle a pour objet de réussir à construire du droit* »¹⁸⁷⁸. C'est ce qui la différencie des autres phases du dialogue social. Mais les phases d'information et de consultation sont également essentielles. Le dialogue social est protéiforme, il est autant direct qu'indirect. Les échanges spontanés sont révélateurs d'un état d'esprit¹⁸⁷⁹. La négociation s'inscrit pleinement dans l'objectif du bien commun, celui de faire regarder les acteurs du dialogue social vers la même direction. Il faut donc éviter à tout prix le corporatisme social, qui pousse à ne valider que la solution imposée par l'intérêt collectif le plus fort ou celle qui ne froisse aucun des intérêts en présence¹⁸⁸⁰. Est-ce à dire qu'il faut préconiser le retour à un droit du travail fondé sur l'existence de « communautés », qu'il s'agisse d'une entreprise, d'une branche ou de l'État dans son ensemble¹⁸⁸¹ ? Quoi qu'il en soit, il apparaît difficile de critiquer un droit qui

¹⁸⁷⁷ Gilbert Blardone, « Vers une gestion participative... », *op. cit.*, p. 25 : « *Son moteur n'est plus la domination absolue du capital dans l'entreprise, l'économie, la nation, mais la cogestion par les acteurs concernés devenus responsables de leur destin... La démocratie économique à partir de l'entreprise parfait la démocratie politique* ».

¹⁸⁷⁸ Gaby Bonnard et Jean-Christophe Le Duigou, « Négociateur avant de décider », *Revue Projet*, 2006, p. 61.

¹⁸⁷⁹ Guy Groux, Michel Noblecourt et Jean-Dominique Simonpoli, « Le dialogue social... », *op. cit.*, p. 102 : « *En s'appuyant sur de multiples initiatives – assemblées traditionnelles sur les lieux de travail, recours au numérique, référendum, ou enquêtes –, il s'agit d'offrir une expression collective au dialogue social informel, non seulement pour renforcer le dialogue social institutionnel, mais aussi pour pallier une individualisation poussée des rapports sociaux dans l'entreprise* ».

¹⁸⁸⁰ Hubert Landier, *Dialogue social...*, *op. cit.*, p. 15 : « *Dans certaines entreprises, le dialogue social se limite à une gesticulation soigneusement mise en scène en vue de s'assurer de la bienveillance de certains syndicats, de l'engagement du personnel et de possibilités optimales de recrutement sur le campus des grandes écoles* ».

¹⁸⁸¹ Jean Dubois, « Professionnel et privé... », *op. cit.*, p. 194 : « *Loin de pousser à la solitude, cette individualisation débouche le plus souvent sur une valorisation des activités collectives : le groupe est le moyen indispensable pour répondre aux aspirations personnelles (...). Au carrefour de ces pressions, l'individu est contraint d'opérer des arbitrages douloureux ou de trouver des compromis toujours insatisfaisants. Pour sortir de cette impasse, il entrevoit pourtant un espoir : que chacun des mondes intègre la logique des autres. On sortirait alors de la séparation et de la concurrence, pour aller vers une intégration, une confusion* ».

sacraliserait la participation comme vecteur de compréhension réciproque et systématique entre employeur et salariés.

Le syndicat, parce qu'il représente les salariés, a toute sa place dans un nouvel élan donné à la démocratie sociale. Pour mettre fin au corporatisme syndical, il faut mettre fin aux luttes d'idéologie. D'ailleurs, chaque acteur du monde du travail se doit de laisser de côté la conviction politique à laquelle il est attaché¹⁸⁸². Il doit également ne pas céder à la tentation de radicaliser son propos en raison d'une logique de lutte pourtant historiquement très prégnante¹⁸⁸³. La négociation collective permet de suivre la voie de la concertation. C'est cette dernière qui doit irriguer tout le droit du travail et qui doit faire du conflit un pan mineur des rapports sociaux. Dans cette vision, le syndicalisme doit davantage tendre vers le compromis¹⁸⁸⁴. Cela ne signifie pas que la lutte doit être occultée. Elle est une donnée intégrante du dialogue social¹⁸⁸⁵. Cela signifie simplement que tous les acteurs de ce dernier doivent se reconnaître, se comprendre et s'adresser l'un à l'autre en tant que partenaires d'un même intérêt collectif. Parfois présenté comme un « fauteur de troubles », le militant syndical suscite historiquement la défiance et cela peut se ressentir dans son activité professionnelle. Parfois masquée par un discours qui vise à prendre en compte un manque d'investissement dû aux

¹⁸⁸² Sophie Bérout et Josette Lefèvre, « Vers une démocratie économique... », *op. cit.*, p. 50-51 : « *Cependant, tout en étant devenu anodin, le propos sur la démocratie oblige quand même les deux centrales à définir leur propre positionnement face à la sphère partisane et à l'État. Or, CFDT et CGT le font en dissociant ce qui relève de l'espace politique et ce qui relève de l'espace syndical. « La démocratie sociale ne sera jamais un substitut à la politique autrement », écrit ainsi Jean-Christophe Le Duigou, membre de la direction de la CGT, dans un essai où il récuse le fait que les syndicats puissent se doter d'un projet de société, mais présente ces derniers, via le renforcement de la négociation collective, comme les acteurs d'une démocratisation de l'action publique* ».

¹⁸⁸³ Hubert Landier, *Dialogue social...*, *op. cit.*, p. 46 : « *Or, ce marxisme résiduel est d'autant plus difficile repérer qu'il n'est pas pensé ; il subsiste à l'état de réflexe. Et tout agissement d'un « patron-voyou » signalé par la presse, même isolé, contribue à le renforcer dans l'inconscient de celui qu'il habite* ».

¹⁸⁸⁴ Jean-Marie Pernot, « Le syndicalisme français à l'épreuve de la logique de « camps », *Savoir/Agir*, 2014, p. 57 ; 61 : « *Pour l'heure, la définition acceptée du réformisme semble être la pratique systématique non pas de la négociation, mais de la signature. (...) Il y a donc une certaine dialectique entre la recherche d'organisation de son camp et la possibilité pratique de ne pas se laisser enfermer dans la logique des camps* ». L'auteur est chercheur à l'Institut de recherches économiques et sociales. Il présente toute la difficulté, pour le syndicalisme français, de sortir de l'ornière corporatiste. Réfuter totalement la logique de lutte n'est pas une option viable car il faut que chaque organisation garde son identité. Ne pas adopter systématiquement une logique compromissaire permet un dialogue de fond, où les sujets de la négociation seront vraiment soulevés et traités. En revanche, être trop influencé par la logique de lutte contribue effectivement à être enfermé dans une case dont il est difficile de s'extraire. La fin du corporatisme syndical repose sur un remplacement du curseur de l'action syndicale vers une position plus « neutre », c'est-à-dire adaptée à chaque négociation.

¹⁸⁸⁵ Michel Valakoulis, « Le syndicalisme à l'épreuve du temps », *Nouvelles Fondations*, 2007, p. 88 : « *La précarisation dans le travail induit la précarisation globale dans la société. Dans ces conditions, le syndicalisme est plus que jamais placé devant l'obligation de porter un cahier revendicatif interprofessionnel en assumant ses responsabilités sur les questions de société. Son rôle est aussi d'aider à comprendre le monde pour le transformer en rassemblant largement le salariat autour de questions concrètes* ».

missions syndicales¹⁸⁸⁶, la discrimination syndicale est un véritable problème¹⁸⁸⁷. Pourtant, des pistes existent pour l'endiguer. Dépasser définitivement les images faussées du syndicalisme requiert de se former à la culture syndicale ou aux règles applicables à la représentation du personnel¹⁸⁸⁸. En droit, cela pourrait se concrétiser par de nouvelles règles remplaçant chaque acteur au centre du dialogue social. Ce mouvement est déjà amorcé et pourrait se poursuivre¹⁸⁸⁹.

Pour résumer, l'objectif est de dissocier les représentants du personnel et les syndicats de l'image qu'ils peuvent avoir à cause du corporatisme social. Faire partie d'un syndicat « *de lutte* » peut marquer au fer rouge le militant et orienter sa carrière¹⁸⁹⁰. Or, cela nie la propension naturelle de tout syndicaliste, par sa fonction, à participer au désamorçage des conflits. Porter la voix des salariés n'est évidemment pas répréhensible.

Le maintien du lien collectif n'est pas incantatoire. Le droit du travail collectif n'a jamais cessé de fonctionner et d'évoluer.

Paragraphe 2 : Un maintien juridique

Si la recherche du bien commun est louable en soi, comment trouve-t-elle traduction en droit du travail (A) ? Comment les acteurs sociaux peuvent-ils s'approprier cet objectif (B) ?

¹⁸⁸⁶ Hubert Landier, *Dialogue social...*, op. cit., p. 156 : « (...) « on ne peut pas compter sur lui ». Ce jugement est d'autant plus abrupt que celui qui le prononce est moins informé de la nature des tâches que le salarié mandaté assure dans le cadre de son ou de ses mandat(s) ».

¹⁸⁸⁷ *Rapport d'information. Bilan des réformes en matière de dialogue social...*, op. cit., p. 2 : « Enfin, l'existence de discriminations contribue également à la faiblesse de la syndicalisation : des études ont mis en évidence des écarts de salaire de l'ordre de 3 à 4 % en moyenne en défaveur des salariés syndiqués ».

¹⁸⁸⁸ Hubert Landier, *Dialogue social...*, op. cit., p. 147 : « La prise en compte de la dimension humaine de l'entreprise nécessite un suivi : comment les salariés, à la base, perçoivent-ils les initiatives ? Comment interpréter le comportement des organisations syndicales ? ».

¹⁸⁸⁹ Josépha Dirringer, « Bienvenue... », op. cit., p. 63 : « Depuis longtemps, la mission de représentant des salariés dans l'entreprise connaît une tendance à l'institutionnalisation. (...) On songe tout d'abord aux nouvelles règles relatives aux accords collectifs sur les « carrières syndicales ». Ces accords sont apparus après les premières condamnations des employeurs pour discrimination syndicale du fait des écarts de rémunération à la défaveur des salariés titulaires d'un mandat. (...) L'activité et l'expérience syndicales deviennent une compétence professionnelle, qu'il convient de valoriser au nom du dialogue social et dans l'intérêt de l'entreprise ».

¹⁸⁹⁰ Baptiste Giraud, Amaël Marchand et Étienne Pénissat, « Le sentiment de discrimination des représentants du personnel. Une étude à partir des données statistiques et monographiques liées à l'enquête REPONSE », *Travail et Emploi*, 2016, p. 107 : « (...) la manière différente des représentants d'endosser leur rôle et de vivre leur engagement conduit à s'interroger plus largement quant aux effets de leur socialisation militante concurrente sur leur inégale propension à se déclarer discriminés ».

A. L'exigence du bien commun intégré au droit du travail

Les enjeux juridiques attachés au bien commun sont de deux ordres. Ils sont liés à l'autonomie des partenaires sociaux (1) et la qualité des relations professionnelles (2).

1. La légitimité de la norme en droit du travail

Si donner un crédit supplémentaire à la norme négociée pour rendre plus lisible le droit du travail est évidemment souhaitable, le chemin tracé¹⁸⁹¹ pour y parvenir est sinueux¹⁸⁹². Pourtant, la consécration juridique de la participation ne relève pas de l'utopie. Le droit du travail doit simplement s'adapter à la poussée de l'individualisme. Même si elle est sujette à controverse, la primauté de l'entreprise comme espace de négociation révèle une volonté honnête. Il s'agit de partir des réalités du terrain pour trouver la solution la plus juste possible. Les mouvements sociaux ayant accompagné les dernières réformes de la législation sociale témoignent d'une envie de changement. Les acteurs du monde du travail, qu'ils soient syndicalistes, universitaires ou avocats, proposent la refonte du droit vers les intérêts des salariés : « *Il faudrait alors accepter l'idée que l'entreprise n'est pas seulement un lieu de profit (même si elle l'est aussi), mais qu'elle produit au-delà des biens et des services qu'elle vend, de « l'Humain » et du « social », qu'elle est un lieu de construction des identités personnelles et collectives ; que la richesse qu'elle produit et dont la société a besoin est autre chose que le (seul) bénéfice financier dont se repaissent, avec avidité, les propriétaires du Capital (...). Cette RSE repensée ne trouvera réelle substance que si le droit en fournit fondations et architecture* »¹⁸⁹³.

¹⁸⁹¹ Rapport d'information. Bilan des réformes en matière de dialogue social..., op. cit., p. 4 : « Les données quantitatives indiquent que la négociation collective est depuis plusieurs années engagée dans une dynamique positive, tant au niveau de l'entreprise que de la branche. D'après le bilan publié par la direction générale du travail (DGT), le nombre d'accords d'entreprise a connu une croissance de 30 % entre 2018 et 2019 ».

¹⁸⁹² Ibid. : « Ce dynamisme est toutefois en partie en trompe-l'œil car il est notamment porté par une proportion croissante de textes signés par l'employeur uniquement. (...). D'un point de vue plus qualitatif, on peut constater une appropriation lente et conservatrice des réformes par les acteurs du dialogue social. Le bilan d'étape de la fusion des IRP ne permet pas de constater une forte dynamique nouvelle en faveur du dialogue social : la négociation sur la mise en place du CSE, dont le calendrier était contraint par la loi, s'est souvent résumée à un exercice convenu et formel ».

¹⁸⁹³ Patrice Adam, « Réformer... », op. cit., p. 491.

Réorganiser les sources du droit du travail peut déboucher sur l'avènement d'une co-construction efficace. Les acteurs politiques et sociaux peuvent travailler de concert au nom d'un renforcement de la démocratie sociale et de la simplification du droit du travail. Le droit du travail n'est pas condamné à être dicté par un idéal néo-libéral¹⁸⁹⁴. Les bases sont bonnes : la négociation prélegislative ne reste pas toujours lettre morte. Certains ANI sont à la base de certaines œuvres législatives. La confiance doit être restaurée et ne plus être une réalité en période d'accalmie économique uniquement¹⁸⁹⁵. L'opposition entre participation salariale et représentativité syndicale n'a pas de fondements : l'absence de délégué syndical est fréquente et se trouve compensée par la négociation dérogatoire¹⁸⁹⁶. Ce qui est important, c'est de considérer que toute discussion est un préalable à la négociation collective¹⁸⁹⁷. Ce qui est important également, c'est de lever les cloisonnements en étoffant le mouvement juridique en faveur des autres modalités du dialogue social¹⁸⁹⁸. Faire cesser définitivement le corporatisme professionnel ou le corporatisme de métier est à ce prix.

Si effectivement une telle entreprise n'est pas une utopie, les obstacles demeurent néanmoins nombreux. Quelle place donner à la norme négociée ? Elle ne doit pas être trop importante pour ne pas menacer la recherche de l'intérêt général. Des accords Matignon aux ordonnances de 2017, l'évolution du droit du travail révèle-t-elle un « grignotage » de la loi par

¹⁸⁹⁴ Yann Leroy, « Accord National Interprofessionnel... », *op. cit.*, p. 78 : « Il est donc absolument nécessaire que les partenaires sociaux – mais l'observation est évidemment valable pour le législateur – ne fondent pas le droit sur la seule logique du marché afin que l'État social retrouve sa grandeur et ne sombre pas dans une misère dont il ne se relèverait probablement pas ».

¹⁸⁹⁵ Jean-Pascal Higelé, « Représentativité syndicale et accords interprofessionnels nationaux : les enjeux d'une réforme », *Droit Social*, 2007, p. 301 : « En effet, les négociations interprofessionnelles nationales des cinquante dernières années et les accords qui en ont résulté reposent sur un équilibre forgé par l'institution actuelle de la négociation. Bien que la lecture classique de la négociation collective nous invite à analyser celle-ci comme des compromis entre intérêts divergents, l'histoire de la négociation interprofessionnelle nationale nous montre non pas une suite de compromis conjoncturels, mais des partenariats de long terme ».

¹⁸⁹⁶ *Rapport d'information. Bilan des réformes en matière de dialogue social...*, *op. cit.*, p. 3 : « La majorité des petites entreprises françaises ne sont pas concernées par les règles de droit commun sur la négociation et la conclusion d'accords collectifs dans la mesure où elles ne disposent pas d'interlocuteur syndical. Les réformes successives ont ainsi cherché à assouplir les règles de conclusion des accords collectifs dans les entreprises dépourvues de délégué syndical en prévoyant des modalités alternatives de conclusion d'accords, telles que la ratification directe par les salariés dans les petites entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel ».

¹⁸⁹⁷ Blanche Ségrestin, « La mission... », *op. cit.*, p. 109 : « (...) de là aussi, la nécessité d'organiser le développement de « méthodes » de travail et de recourir à une forme d'autorité inédite qui n'est plus celle du capitalisme. L'entreprise moderne se crée pour inventer de nouveaux modes (...) de communication (...) ».

¹⁸⁹⁸ Marie Koehl, « La participation des salariés dans les organes de direction : l'introuvable cogestion », *Revue de Droit du Travail*, 2020, p. 239 : « La loi « Rebsamen » de 2015 a poursuivi ce mouvement en associant davantage les représentants du personnel à la détermination de la stratégie de l'entreprise. Ainsi, la consultation des représentants du personnel sur les orientations stratégiques de l'entreprise est devenue « la clé de voûte de l'information-consultation » ».

l'accord collectif dans la hiérarchie des normes sociales¹⁸⁹⁹ ? La négociation prélegislative peut symboliser une décentralisation progressive, et souhaitée, du pouvoir en matière sociale. La légitimité affirmée de la norme négociée par rapport à la loi va dans le sens d'un dialogue social vraiment tourné vers la concertation. Naturellement, le dialogue social est un processus tripartite, néo-corporatiste et fournit un espace de discussion¹⁹⁰⁰.

Mais si le bien-fondé de la norme négociée ne fait aucun doute, la forme qu'elle doit prendre fait l'objet de bien plus d'interrogations. L'articulation entre les dimensions politiques et sociales de la démocratie est un objectif complexe. Cela nécessite de faire cohabiter négociation collective, représentativité syndicale et culture d'entreprise¹⁹⁰¹. L'équilibre des forces politiques et sociales dans la production du droit du travail repose en réalité sur deux chantiers. Le premier consiste à délimiter nettement le champ d'application de la loi et de l'accord collectif afin que la règle produite soit la plus légitime possible. Les ordonnances de 2017, qu'il s'agisse du rôle de la loi¹⁹⁰² ou bien de l'articulation entre accord de branche et accord d'entreprise¹⁹⁰³, établissent un socle solide. Il est nécessaire de garder à l'esprit que la branche ne s'affaiblit que « techniquement », en ce qu'est laissée à l'entreprise une grande marge de manœuvre pour négocier des thèmes au cœur des préoccupations des salariés. La

¹⁸⁹⁹ Éric Aubry, « Les régulations sociales... », *op. cit.*, p. 200 : « Tocqueville observait que « le plus grand soin d'un bon gouvernement devrait être d'habituer peu à peu les peuples à se passer de lui ». Le renforcement de la place du dialogue social et du rôle des partenaires sociaux, sous condition que leur représentativité s'affirme, est incontestablement un moyen d'y parvenir. (...) Reprise donc du vieux thème gaulliste de la participation. Projet nébuleux ou volonté politique affirmée ? Nous le saurons bientôt ».

¹⁹⁰⁰ Marcel Grignard, « Démocratie sociale... », *op. cit.*, p. 234 : « Le consensus sur l'ampleur des bouleversements et l'impératif d'innovation oblige à repenser l'entreprise, son fonctionnement et ses pratiques ; à considérer comme stratégiques l'implication et la coopération de l'ensemble des acteurs indispensables à son activité : financeurs, salariés, clients (...) ».

¹⁹⁰¹ Rachel Beaujolin-Bellet, « (Re)penser l'entreprise en trois dimensions », *Annales des Mines - Gérer et comprendre*, 2013, p. 66 : « La construction de l'entreprise moderne repose ainsi sur trois piliers : une dynamique de création collective, un espace de travail collectif organisé et une nouvelle forme d'autorité de gestion. Elle bâtit sa légitimité sur le fait qu'elle offre et soutient une promesse, celle de concevoir conjointement l'efficacité économique et la cohésion sociale ».

¹⁹⁰² Paul-Henri Antonmattéi, « Réforme du droit du travail... », *op. cit.*, p. 11 : « Au législateur de fixer les principes fondamentaux (...) et les conditions d'intervention de la négociation collective. Saluons ainsi la poursuite d'une reconstruction du Code du travail autour de la trilogie retenue par la loi El Khomri (ordre public/champ de la négociation collective/dispositions supplétives) qui permet de mieux situer l'action des négociateurs ».

¹⁹⁰³ Hubert Mongon, « La branche professionnelle renforcée ou affaiblie... », *op. cit.*, p. 49 : « Contrairement aux apparences, les ordonnances opèrent donc une clarification sans précédent dans l'articulation entre le niveau de la branche et celui de l'entreprise, au bénéfice de cette dernière ».

branche est autant un repère matériel¹⁹⁰⁴ que moral¹⁹⁰⁵ pour l'entreprise. Le maintien de son rôle participe à la perpétuation de la conscience collective. En effet, l'accord de branche est un repère pour les marchés du travail « sectorialisés »¹⁹⁰⁶ mais est aussi un cadre de référence pour l'accord d'entreprise. Ainsi, les acteurs de cette dernière peuvent s'appuyer sur une norme concrète pour établir une cohésion, matérialisée ou non par un accord¹⁹⁰⁷. La branche a donc bien une place à part dans la poursuite du bien commun¹⁹⁰⁸. Cela donne du crédit à une certaine vision du corporatisme comme source d'inspiration pour l'évolution du droit du travail.

Le second chantier pour aboutir à l'équilibre des forces politiques et sociales consiste à consolider le dialogue social dans toutes ses dimensions. Le but est que tous les acteurs s'écoutent et reconnaissent l'importance du rôle de chacun. Le droit du travail français suit timidement cette voie avec la négociation prélegislative. Les instances européennes fournissent un cadre dont la France peut s'inspirer pour parvenir au progrès social et économique¹⁹⁰⁹.

En tant que telle, l'importance prise par l'entreprise n'est pas problématique. Si l'élan libéral est une réalité, il peut toujours être contenu en consolidant encore davantage le rôle des groupes professionnels dans la production de normes sociales. L'entreprise, par nature, peut

¹⁹⁰⁴ *Ibid.* : « D'abord, le rôle de « boîte à outils » évoqué précédemment, est loin d'être remis en cause. Toutes les entreprises (et pas uniquement les plus petites) n'ont pas nécessairement le temps, l'opportunité, la capacité ou la compétence pour négocier sur l'ensemble du champ des relations de travail. C'est le cas en particulier dans certaines entreprises dépourvues de délégué syndical pour lesquelles les souplesses de négociation espérées n'ont pas été rendues possibles par les ordonnances ».

¹⁹⁰⁵ *Ibid.* : « Dans un tel cadre, le niveau de protection accordé par l'accord de branche demeurera un point de repère essentiel pour les négociateurs d'entreprise. Les signataires auront toujours en ligne de mire ce qui serait applicable (la branche) s'ils ne signent pas : ils auront donc à cœur de trouver un équilibre, peut-être différent, mais qui convient à toutes les parties prenantes de l'entreprise et donc plus adapté que l'accord de branche ».

¹⁹⁰⁶ *Ibid.* : « Même sans effets juridiques impératifs, ce soft power est un levier particulièrement puissant de cohésion et même, admettons-le, de régulation sociale au sein d'un secteur professionnel ».

¹⁹⁰⁷ *Ibid.* : « Mais la meilleure garantie de cohérence est la constitution d'un dialogue social d'entreprise responsable et constructif, à la recherche de l'intérêt partagé des entreprises et des salariés. (...) Point d'ancrage, de services et de référence, socle de valeurs partagées au sein d'un secteur, permettant aux acteurs de terrain de s'adapter au mieux à leur contexte : voilà une lecture du rôle des accords de branche permise par les ordonnances ».

¹⁹⁰⁸ *Ibid.* : « Quand bien même, considérer que la branche a été, cet été, privée de toute utilité relève d'une vision plate et bien trop restrictive du rôle de la branche professionnelle. Non, la branche ne tire pas sa légitimité et son influence de la seule force des normes qu'elle produit ».

¹⁹⁰⁹ Marcel Grignard, « La démocratie sociale en Europe », in Guy Groux, Richard Robert et Martial Foucault (dir.), *Le Social et le Politique*, CNRS Éditions, 2020, p. 87-98, p. 91 : « Concertations bi- et tripartite forment avec la négociation interprofessionnelle européenne le socle de la démocratie sociale, elles n'en délimitent pas le contour. La concertation s'est aussi développée dans les secteurs professionnels et les comités de dialogue sectoriels se sont déployés à partir de 1998. La directive instituant les Comités d'entreprises européens est adoptée en 1994. Enfin, en 2004 (...) est adopté le statut de « société européenne » prévoyant une participation des travailleurs dans les organes de direction des entreprises ».

être un vecteur d'adhésion collective¹⁹¹⁰. L'accord d'entreprise peut être le symbole du renouveau d'un droit du travail désormais plus pragmatique. La généralisation progressive de l'accord majoritaire est donc à ce titre un bon signal¹⁹¹¹. Cependant, de façon générale, une inconnue demeure : quel doit être la place de l'État ? Une loi qui ne correspond pas aux réalités sociales peut-elle véritablement prétendre défendre l'intérêt de tous ? Le travail évolue rapidement et son droit se doit de suivre le mouvement initié depuis plusieurs décennies : « *Outil de gestion de cette société complexe qu'est l'entreprise, la négociation collective permet de combiner, en réponse aux revendications des uns et des autres, progrès social et progrès économique (...)* »¹⁹¹². La décentralisation de la négociation collective n'est pas forcément négative. Elle sera positive si tous les acteurs sociaux en charge de chaque niveau de négociation édictent des normes répondant aux besoins des travailleurs. Tous ces acteurs auront donc le sentiment de participer à l'amélioration de la situation de tous. Une défense de l'intérêt général faisant oublier le corporatisme, avec l'acteur politique comme principal garant¹⁹¹³.

Si l'avenir d'un droit du travail simplifié passe par le renforcement du principe de subsidiarité, cela ne pourra se faire que si les acteurs sociaux se saisissent effectivement de toutes les potentialités offertes par le dialogue social. C'est le second axe d'amélioration pour le droit du travail français.

¹⁹¹⁰ Tatiana Sachs et Cyril Wolmark, « Les réformes 2017 : quels principes de composition ? », *Droit Social*, 2017, p. 1010 : « *Mais si l'entreprise constitue une référence rarement précisée, une partie de son sens peut toutefois se découvrir par petites touches, derrière les dispositifs qui sont censés la servir. De l'étude de ces dispositifs résulte une idée forte : l'entreprise doit être considérée comme une unité qui a sa cohérence (...). (...). La fusion des institutions représentatives du personnel témoigne au premier chef de cette conception de l'unité de l'entreprise* ».

¹⁹¹¹ *Rapport d'information. Bilan des réformes en matière de dialogue social...*, op. cit., p. 2 : « *Le principe majoritaire est également apparu comme un prérequis pour une montée en puissance des accords collectifs. Depuis le 1^{er} mai 2018, un accord d'entreprise doit être signé par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives lors des dernières élections professionnelles pour être valide* ».

¹⁹¹² Bernard Teyssié, « À propos... », op. cit., p. 577.

¹⁹¹³ Marcel Grignard, « Démocratie sociale... », op. cit., p. 239 : « *(...) la démocratie politique (...) doit considérer la démocratie sociale comme un atout dans la rénovation de la démocratie (...) admettant qu'elle ne fera pas société dans un rapport direct entre un État (fut-il décentralisé) et les citoyens* ».

2. La consolidation des canaux du dialogue social

Quel esprit doit animer le dialogue social¹⁹¹⁴, notamment en entreprise ? L'objectif est d'abandonner la démocratie adversariale au profit d'une démocratie plus consensuelle. Mais concrètement, cela veut dire promouvoir l'association de tous les acteurs et donc promouvoir, par exemple, un modèle social de type néo-corporatiste qui anime certains pays. Cela concerne la Suisse, où démocratie représentative et participative s'imbriquent parfaitement¹⁹¹⁵, ou le Japon¹⁹¹⁶. Dans une optique similaire à celle qui existe aussi outre-Rhin, la démocratie de consensus, à l'échelle de l'entreprise, peut être caractérisée par la gouvernance concertée. Elle traduit une tendance à l'écoute entre les acteurs¹⁹¹⁷, à l'implication de chacun ainsi qu'une recherche du bien commun¹⁹¹⁸. L'amélioration des relations entre les acteurs du travail pourrait passer par l'institutionnalisation de l'entreprise en tant qu'entité statutaire fondée sur un intérêt partagé par tous les membres¹⁹¹⁹. Mettre un point final au corporatisme d'entreprise requiert

¹⁹¹⁴ *Rapport d'information. Bilan des réformes en matière de dialogue social...*, op. cit., p. 2 : « On peut regretter, à cet égard, la disparition des lieux d'échanges informels entre responsables nationaux des organisations patronales et syndicales ».

¹⁹¹⁵ Arend Lipjhart, « La négociation dans les démocraties majoritaires et de consensus », *Négociations*, 2014, p. 17 : « Les référendums peuvent être aussi utilisés comme des outils de consensus comme en Suisse (...). (...) l'appel à un référendum qu'une minorité est susceptible de faire est un signal fort incitant la majorité à être attentive aux opinions minoritaires. (...) Cependant, le référendum est devenu progressivement à la place un outil au service d'intérêts corporatistes et particuliers (...). Le seul référendum que je soutienne pleinement est celui de type suisse (...) ».

¹⁹¹⁶ Takeshi Inagami et Hiroatsu Nohara, « Tendances récentes du système japonais... », op. cit., p. 35 : « Aménager le terrain signifie, ici, à la fois la formulation de la directive salariale issue des négociations préalables entre les fédérations, et la construction du consensus sur les stratégies concrètes à mener (...) ».

¹⁹¹⁷ *Rapport d'information. Bilan des réformes en matière de dialogue social...*, op. cit., p. 6 : « L'intégration des syndicats dans la gouvernance de l'entreprise constitue l'un des enjeux qui restent à traiter à l'issue des dernières réformes. Prévus dès le début des années 1980, la représentation des salariés au sein des conseils d'administration a été progressivement renforcée. En 2019, la loi « Pacte » a ainsi abaissé de douze à huit administrateurs le seuil au-delà duquel la présence de deux administrateurs salariés est obligatoire. Cette présence de représentants des salariés au sein du conseil d'administration permet de garantir la prise en compte des intérêts de l'entreprise au-delà des seuls intérêts financiers. Comme le montrent plusieurs exemples étrangers, à l'instar de l'Allemagne et des pays nordiques, il est possible d'aller plus loin dans ce domaine. Le nombre de salariés à partir duquel la présence de représentants des salariés au conseil d'administration est obligatoire pourrait ainsi être progressivement abaissé. En outre, il conviendrait de supprimer l'incompatibilité entre un mandat d'administrateur salarié et un mandat de délégué syndical, cet assouplissement pouvant également contribuer à faire disparaître certains préjugés ».

¹⁹¹⁸ René Lasserre, « La cogestion allemande à l'épreuve de la globalisation », *Regards sur l'Économie Allemande*, 2005, p. 8 : « La cogestion allemande a longtemps fait figure de référence en Europe. Elle constituait une forme avancée de démocratie sociale avec la reconnaissance et la garantie des droits individuels et collectifs des salariés sur le lieu de travail. Elle apparaissait également comme un modèle de gouvernance et de management en ce qu'elle garantissait une concertation sociale permanente dans l'entreprise, facteur de cohésion et d'efficacité ».

¹⁹¹⁹ Christophe Clerc, « Sur la réforme de l'entreprise : l'objet social, objet de réforme sociale », *Revue de Droit du Travail*, 2018, p. 110 : « Dès lors que l'article 1832 évoque la notion « d'entreprise commune », il est légitime de se demander s'il ne conviendrait pas d'aller plus loin en insérant une référence à un « projet d'entreprise ».

que l'écoute et la négociation soient une réalité dans les relations de travail. Au préalable, il est nécessaire de promouvoir l'information afin de limiter les conflits¹⁹²⁰. Ce n'est qu'ensuite que la concertation peut amener les acteurs du dialogue social à parler d'une même voix. Cette même voix consiste en un consensus qui transforme un intérêt collectif corporatiste en un intérêt communautaire.

Le problème réside surtout dans le fait de pouvoir convertir ces volontés en procédures. Le but est de réduire au maximum la distance hiérarchique et de promouvoir la participation salariale¹⁹²¹. La gouvernance d'entreprise est un exemple de cette tendance nécessaire à la coopération : *« Contrairement à ce qu'expose la pensée économique actuellement dominante, il n'y a pas d'opposition entre le développement de la compétitivité des entreprises et la reconnaissance des droits des salariés de ces entreprises, bien au contraire. Une entreprise est réellement compétitive lorsqu'elle peut vraiment compter sur des salariés qui s'investissent pleinement dans cette entreprise parce qu'ils s'y sentent bien et qu'ils ont envie de participer à son développement. Or cet état d'esprit ne peut être obtenu en laissant ces salariés totalement exclus des prises de décision concernant la gestion, la marche générale de l'entreprise et les conditions de travail »*¹⁹²².

(...) la notion de « projet d'entreprise » renvoie à l'idée d'un projet dynamique, tourné vers l'avenir, et ayant une dimension collective (...).

¹⁹²⁰ Stéphane Olivési, « Le syndicalisme... », *op. cit.*, p. 278-279 : « L'individualisation du rapport au travail et l'évolution du droit induisent une perte de sens de l'action collective. Pour les salariés, se référer aux représentants syndicaux ne signifie plus adhérer à des projets collectifs, si ce n'est en certaines circonstances extrêmes (fermetures de site, délocalisations, licenciements massifs, etc.) qui peuvent encore fédérer au-delà des oppositions et générer des contextes sociaux au sein desquels les salariés redeviennent perméables à la communication syndicale parce qu'ils attendent et demandent une information fiable, vitale pour eux ». L'auteur pointe du doigt le manque général d'information à l'intention des salariés. Ce manque est le premier vecteur du corporatisme social. Les salariés peuvent se sentir exclus et estimer que le bien commun est un mirage. Chaque acteur est alors conforté dans l'idée de n'être préoccupé que par sa situation personnelle et aucune procédure obligatoire ne vient inverser cette façon de penser.

¹⁹²¹ Sophie Bérout, « Perspectives critiques... », *op. cit.*, p. 18 : « (...) il est difficile de se défaire d'une conception où le fait de revendiquer le droit à intervenir dans la gestion est vu comme un vecteur d'intégration dans l'ordre dominant (il faut laisser les directions assumer seules leurs responsabilités) pour passer à l'objectif de constituer, grâce à la maîtrise technique des outils gestionnaires, une capacité autonome d'intervention ». L'auteure est maître de conférences en science politique à l'Université Lumière Lyon II au moment d'écrire cet article. Elle remet en perspective l'ambiguïté du droit du travail collectif. Pour certains syndicats de lutte, la démocratie sociale représente une remise en cause de leur identité. Elle dilue les intérêts des salariés dans un magma que serait l'intérêt commun de la structure. L'histoire sociale française se répéterait alors. Associer les intérêts des salariés et des employeurs reviendrait à remettre sur pied un ordre corporatif ayant déjà prouvé ses limites. Le corporatisme d'État semble donc voué à être assimilé, en tout temps, à un modèle qui contrevient aux libertés des salariés.

¹⁹²² Marc Véricel, « Pour une participation authentique des salariés à la vie de l'entreprise », *Droit Social*, 2018, p. 930.

Mettre en place une gouvernance d'entreprise avec la collaboration active, directe ou non, de tous les acteurs du dialogue social permettrait de concrétiser cette idée de bien commun social et économique : « *La question du droit social d'aujourd'hui s'insère dans un cadre beaucoup plus large qui est celui de l'avenir global de notre société, de la finalité que l'on entend lui donner. L'enjeu est celui de la recherche d'un nouveau modèle pour la société du futur : veut-on revenir au modèle qui prévalait au XIX^e siècle et au début du XX^e, fondé sur les inégalités sociales et générateur d'un développement économique pour le moins chaotique, ou bien élaborer un nouveau modèle qui tienne compte des véritables réalités économiques et sociales et vise l'accroissement du bien-être de l'ensemble de la population. Si l'on choisit cette seconde option, un droit du travail fondé sur la recherche d'un équilibre dans les relations employeurs-salariés, faisant place à une authentique participation des salariés à la gestion de leur entreprise, est inéluctable* »¹⁹²³. La gouvernance concertée serait un symbole de l'ouverture aux acteurs sociaux et la négociation serait rendue plus attractive. Il est bien plus valorisant de défendre l'intérêt des travailleurs s'il est avéré que ceux-ci peuvent influencer sur le destin de la structure¹⁹²⁴. Des institutions délibératives sur un modèle néo-corporatiste peuvent être créées¹⁹²⁵ pour étoffer une gouvernance d'entreprise qui tend vers l'élargissement¹⁹²⁶. Mais déjà, considérer que la recherche du compromis est un processus naturel serait un bon début¹⁹²⁷.

¹⁹²³ *Ibid.*

¹⁹²⁴ Gilles Auzero, « La participation des salariés à la stratégie de l'entreprise, *Droit Social*, 2015, p. 1009 : « (...) l'association des représentants du personnel à l'élaboration de la stratégie de l'entreprise poursuit un objectif de responsabilisation. (...). De façon générale, il pourrait être avancé que ces discussions auront pour centre de gravité l'intérêt de l'entreprise avec, en perspective, la volonté de lier intérêt collectif et intérêt de l'entreprise ».

¹⁹²⁵ Udo Rehfeldt, « La participation... », *op. cit.*, p. 169 : « Dans le débat actuel, on constate une évolution significative du discours sur la participation des salariés. Centré d'abord sur une exigence de démocratie, il intègre désormais un objectif à savoir une meilleure efficacité économique pour une « entreprise durable ». La combinaison de ces deux objectifs pourrait permettre de nouer des alliances ponctuelles entre les représentants des salariés et des chefs d'entreprise soucieux de se dégager de la pression des actionnaires ».

¹⁹²⁶ Marie Koehl, « La participation... », *op. cit.*, p. 241 : « Ainsi, sans aller jusqu'à une « cogestion » allemande fondée sur un conseil de surveillance composé à moitié de représentants des actionnaires et à moitié des représentants des salariés, on pourrait envisager un changement arithmétique de sièges et une réduction des seuils. En d'autres termes, il s'agirait de modifier les articles L. 225-27-1 et L. 225-79-2 du Code de commerce aux fins d'augmenter le nombre d'administrateurs salariés et d'abaisser les seuils d'effectifs des sociétés soumises à l'obligation de représentation ».

¹⁹²⁷ Salima Benhamou, « Gouvernance... », *op. cit.*, p. 553 : « Avoir des administrateurs salariés dans les conseils d'administration ne va pas tout régler : on ne va pas passer d'une culture de conflit et de rapport de force à une culture de coopération et de prise en compte d'intérêts communs. La représentation des salariés est un des leviers permettant d'améliorer la gouvernance, mais elle n'est pas suffisante pour assurer la convergence d'objectifs entre les salariés et l'employeur. Il doit exister un vrai continuum entre la présence de salariés dans les grandes instances décisionnelles et le fonctionnement interne de l'entreprise ».

Critiqué, le référendum d'entreprise¹⁹²⁸ peut s'inscrire dans l'idée d'une démocratie participative¹⁹²⁹ efficace¹⁹³⁰. Il peut valider l'importance de la participation¹⁹³¹. Il est cohérent avec le collectivisme dans le sens où apparaît une forme de cogestion avec un esprit communautaire¹⁹³².

Ce qui serait souhaitable, c'est que les acteurs du dialogue social se saisissent pleinement des évolutions que le droit peut permettre¹⁹³³. L'essor de l'entreprise en tant que niveau de négociation préférentiel serait le signe d'une autonomie professionnelle qui s'impose. Les réformes en droit du travail entraînent des conséquences majeures sur le fonctionnement des entreprises. Celles-ci doivent donc être le cœur du dialogue social et être au centre des dispositifs de protection. Cette pensée irrigue des courants doctrinaux en droit du travail depuis l'entre-deux-guerres : la décentralisation vers l'entreprise¹⁹³⁴ peut s'inscrire dans une vision institutionnelle. Cependant, les maux actuels du dialogue social français font naître un

¹⁹²⁸ Rapport d'information. Bilan des réformes en matière de dialogue social..., op. cit., p. 2 : « Un référendum d'entreprise peut toutefois permettre de valider, à la demande d'organisations syndicales signataires, un accord minoritaire. Les ordonnances de 2017 ont également donné la possibilité à l'employeur de déclencher ce référendum, sauf si l'ensemble des organisations signataires, représentant au moins 30 % des suffrages, s'y opposent ».

¹⁹²⁹ Lexique de Sociologie, op. cit., p. 92 : « Système démocratique dans lequel les citoyens ne délèguent pas complètement leur pouvoir de décision à leurs représentants, mais conservent la faculté d'intervenir directement dans les décisions politiques ».

¹⁹³⁰ Jérôme Pélisse, « Le référendum... », op. cit., p. 144 : « C'est dans la même période que se construit la démocratie sociale (...) reposant sur des représentants du personnel et les conseils d'usine, qui sera consacrée dans l'entre-deux-guerres et développée à la Libération, avant la reconnaissance de l'acteur syndical dans l'entreprise en 1968 ».

¹⁹³¹ Olivier Tholozan, « Tradition holiste... », op. cit., p. 407 : « Face à la faible implantation syndicale dans les petites entreprises, nombreuses en France, le législateur (...) a développé l'idée de négociation dérogatoire comme alternative. Elle repose tout particulièrement sur la consultation et donc le vote des salariés de l'entreprise. La mesure proposée peut avoir été élaborée par la négociation entre représentants salariés ne détenant pas la majorité représentative nécessaire à l'accord collectif parfait et le patron ou n'être que la soumission d'un projet patronal à l'approbation du personnel. Le terme référendum est d'ailleurs plutôt utilisé dans cette seconde hypothèse. (...). La participation directe des salariés à l'élaboration d'accords collectifs viendrait enrichir la conception de la démocratie sociale à ce jour restée purement représentative ».

¹⁹³² Ibid. : « Le référendum n'est pas un moyen d'établir un rapport de force. Son but est le bien commun décidé par tous. Symétriquement, une difficulté analogue se pose en matière sociale. Le référendum d'entreprise ne saurait servir de paravent à l'arbitraire de l'employeur. Le fonctionnement efficace de la procédure référendaire s'inscrit donc au sein d'une conception institutionnaliste de l'entreprise ».

¹⁹³³ Rapport d'information. Bilan des réformes en matière de dialogue social..., op. cit., p. 4 : « Dans l'attente des conclusions définitives du comité d'évaluation des ordonnances de 2017, il convient, avant d'envisager de nouvelles modifications du cadre actuel, de donner la priorité à l'accompagnement des acteurs afin qu'ils s'approprient les réformes, en mettant l'accent sur les TPE-PME. Le cadre relativement souple mis en place par les ordonnances offre de nombreuses possibilités que les acteurs doivent maintenant se donner les moyens d'utiliser ».

¹⁹³⁴ Alain Chatriot, « La réforme... », op. cit., p. 183 : « (...) diverses questions ont été posées tout au long du XX^e siècle, elles concernent aussi bien la direction et la gestion des entreprises, l'association des salariés aux profits de celles-ci que le pouvoir accordé aux syndicats dans l'entreprise. C'est surtout après la Seconde Guerre mondiale, qu'à plusieurs reprises, des débats ont eu lieu sur l'organisation du pouvoir dans l'entreprise ».

sentiment de pessimisme¹⁹³⁵. Pour que chaque acteur de l'entreprise s'approprie son rôle et respecte celui des autres, la structure doit effectivement être une zone de solidarité et d'unité. Il est vrai que le corporatisme est lié au localisme. Mais la culture territoriale doit aider l'entreprise à fédérer autour du bien commun. Le localisme doit être vecteur de fierté. Cette fierté doit être tournée vers l'inclusion et l'ouverture et non pas vers l'exclusion et le repli¹⁹³⁶.

Les syndicats sont les acteurs qui doivent se saisir en priorité des évolutions du dialogue social pour orienter leur action. La démocratie sociale suppose de relever le défi de la concertation entre tous les acteurs des relations de travail, en dépit de la tentation de faire primer leur intérêt propre. Cet objectif n'est pas qu'un vœu pieux, il est questionné de façon concrète par les évolutions du droit du travail. Conscients d'être formés et essentiels au fonctionnement du dialogue social, les syndicats peuvent utiliser cette image de spécialistes pour s'arroger un rôle directeur¹⁹³⁷. Dans leur intérêt propre et donc dans une visée corporatiste, certains syndicats fustigent la décentralisation du dialogue social au niveau de l'entreprise, là où leur implantation est plus faible qu'ailleurs. L'instauration de la section syndicale d'entreprise et de la NAO prouverait ainsi que le droit du travail fait briller le corporatisme syndical.

Il convient donc d'aider les militants syndicaux à croire en un dialogue social plus efficace, car plus ouvert à la concertation. Valoriser la démocratie directe n'implique pas obligatoirement une réduction du rôle de l'acteur syndical. Ce dernier est en effet spécialisé et dévoué à la représentation et à la négociation. La défense directe des intérêts des salariés n'est pas que corporatiste, elle est une dimension inévitable et efficace du rôle du syndicat.

¹⁹³⁵ Yann Tanguy, « L'institution chez Maurice Hauriou... », *op. cit.*, p. 315 : « Est-il encore possible de s'inspirer de cette conception ? C'est sans doute beaucoup demander à un pays qui a renoncé, après trente ans de pratique, à l'élaboration d'un plan stratégique énonçant, avec le concours de ses forces vives, les grands choix susceptibles d'orienter les politiques économiques et sociales à moyen terme... Et du point de vue de la représentation, que dire de la thématique, tant vantée, de la participation des administrés et de la concertation ? (...). On reste bien loin de la reconnaissance d'une société civile tenue pour majeure et capable d'incarner des fins sociales à travers des agencements sociaux qui soient sources d'innovation et de créativité sociales ».

¹⁹³⁶ Emmanuèle Reynaud, *Le pouvoir de dire non...*, *op. cit.*, p. 38 : « En effet, la montée des corporatismes en entreprise ne se fait pas dans le vide social, mais dans un contexte déjà structuré, avec des instances de négociation et de confrontation, des traditions de travail, de lutte, de sociabilité, des acteurs collectifs déjà reconnus et agissants ».

¹⁹³⁷ Jean-Maurice Verdier, « Sur la relation entre représentation et représentativité syndicales », *Droit Social*, 1991, p. 5 : « Le rapport entre la fonction de représentation des syndicats et la représentativité exigée de ces derniers se trouve assurément en toile de fond des débats actuels relatifs à l'état des relations professionnelles en France. On peut raisonnablement avancer que si certains ont décrit une « institutionnalisation » des syndicats ou même dénoncé un « pouvoir excessif », c'est bien parce qu'ils pouvaient opposer d'un côté l'extension remarquable des rôles et des moyens d'action des syndicats et de l'autre une faiblesse due à la fois à leurs divisions et au nombre plus réduit de leurs adhérents ou de leurs militants ».

Actuellement, elle est simplement fragilisée et doit se réinventer¹⁹³⁸. Dans cette optique, était-ce pertinent de toucher aux critères de représentativité syndicale¹⁹³⁹ ? La représentativité est synonyme de légitimité, symbole d'indépendance et vectrice de pluralisme. Elle est un signe de bonne santé institutionnelle et ne doit pas être négligée¹⁹⁴⁰.

Mais comment ces objectifs peuvent-ils guider l'action des acteurs sociaux ?

B. Les modalités de recherche du bien commun par les acteurs sociaux

« Décloisonner les instances pour faire reculer les préjugés réciproques entre acteurs du dialogue social (...) »¹⁹⁴¹. La recherche du bien commun interroge, en droit, la pertinence de renforcer la participation salariale (1) et la représentativité syndicale (2).

¹⁹³⁸ Philippe Portier, « Les défis du syndicalisme : la représentation de tous les travailleurs, les mouvements sociaux et la question climatique », *Droit Social*, 2020, p. 155-156 : « Indéniablement, les organisations syndicales ont un taux d'adhésion faible et ne fédèrent plus comme cela a pu être le cas auparavant autour des grandes causes industrielles. (...) Il nous faut donc inventer de nouvelles formes de mobilisation qui tiennent compte de l'évolution des formes d'engagement, et qui démontrent au pouvoir politique et aux citoyens que nous pouvons mener un rapport de forces et obtenir des résultats sans violence. Dans ce contexte, les organisations doivent être force de propositions ».

¹⁹³⁹ Sophie Bérout et Karel Yon, « Représenter les salariés... », *op. cit.*, p. 57 : « Au-delà d'un contrôle plus direct des mandats, l'effet attendu de relégitimation des syndicats viendrait du fait que le resserrement du lien de représentation via l'élection permettrait de s'attaquer à un autre symptôme de l'autonomisation des syndicalistes vis-à-vis des salariés : l'existence de « niches » syndicales, autrement dit l'utilisation à des fins personnelles des garanties attachées à la détention de mandats de représentation (...). (...). Les militants syndicaux d'entreprise pointent d'autres problèmes. Quelles que soient par ailleurs leurs divergences d'appréciation de la loi, c'est bien moins le supposé décrochage entre salariés et syndicalistes que celui des entraves à l'action syndicale qui leur paraît être le principal obstacle pour la représentation syndicale ».

¹⁹⁴⁰ Jean-Maurice Verdier, « Sur la relation... », *op. cit.*, p. 5 : « (...) la représentativité est devenue une véritable « structure juridique » de la représentation syndicale et en particulier de la représentation conventionnelle et de la négociation collective. S'il en est ainsi, ce n'est pas seulement parce que cette exigence « tempère » le pluralisme syndical en opérant une certaine sélection parmi les syndicats, donc en réduisant le nombre de ceux qui sont « habilités » ; c'est parce qu'elle le rend « viable », qu'elle est une condition sine qua non de sa « praticabilité », dès lors en particulier que s'est affirmée la représentation participative (...) ».

¹⁹⁴¹ *Rapport d'information. Bilan des réformes en matière de dialogue social...*, *op. cit.*, p. 5.

1. Un besoin accru de participation

Le besoin de participation est avant tout un besoin humain. Le dialogue social, pour être efficace, doit passer par la consolidation des positions de chaque acteur. La démocratie participative est donc avant tout une affaire d'autonomie et de responsabilité¹⁹⁴². La gouvernance d'entreprise peut être un bon levier. En permettant aux salariés d'être actionnaires au sein de l'entreprise, la défiance va encore s'amenuiser entre ceux-ci et l'employeur. En effet, ce dernier prendrait conscience qu'il n'est pas le seul à défendre l'intérêt économique de l'entreprise. Le besoin de participation est également un besoin en droit. Bien sûr, la gouvernance d'entreprise fait initialement partie du domaine des sciences de gestion. Elle peut être vue comme la façon dont l'entreprise est gérée pour produire de la richesse¹⁹⁴³. Mais elle peut faire l'objet d'une lecture juridique. Elle est ainsi définie comme un ensemble de modalités de gestion de la structure utilisées par chaque acteur qui en fait partie¹⁹⁴⁴. Afin de mettre en avant les intérêts des salariés, le rôle de ces derniers en tant qu'administrateurs est un bon message. Mais l'instauration d'un pouvoir salarial qui pèse sur les décisions économiques prises au nom de l'entreprise est encore balbutiante¹⁹⁴⁵. L'institutionnalisation des procédures d'information des salariés, de consultation et de négociation pourrait amplifier le mouvement. Augmenter le nombre de salariés actionnaires peut également être une solution. La création

¹⁹⁴² Benjamin Chapas et Xavier Hollandts, « La participation... », *op. cit.*, p. 60 : « *L'enjeu, une fois admise l'idée que la participation favorise ainsi la responsabilisation de toutes les parties prenantes de l'entreprise face à la question de leur devenir collectif et un accroissement de la performance « totale », est finalement de développer un environnement de travail qui puisse aider à la diffusion d'un esprit social de coopération volontaire et de solidarité au sein de l'entreprise* ».

¹⁹⁴³ Laurent Vilanova, « Droit et gouvernance des entreprises », *Revue Économique*, 2007, p. 1183 : « *L'impact potentiel du droit sur la gouvernance des entreprises, autrement dit sur « les moyens par lesquels les investisseurs financiers s'assurent d'obtenir un retour sur leurs investissements », n'est pas une idée nouvelle* ».

¹⁹⁴⁴ Salima Benhamou, « Gouvernance... », *op. cit.*, p. 550 : « (...) *l'auteur démontre qu'un tel changement de paradigme d'entreprise ne passe pas par l'amélioration d'une seule forme de dispositifs participatifs (par exemple à travers une plus grande représentation des salariés dans les conseils d'administration ou une diffusion plus importante de l'intéressement, de l'actionnariat salarié...).* Ce changement passe par la recherche d'une meilleure complémentarité et cohérence entre les différentes formes de participation (financière ou non), plus efficace pour valoriser le facteur le plus important de toute tâche en commun : la confiance mutuelle, en particulier celle qui doit exister entre dirigeants et salariés ».

¹⁹⁴⁵ Rachel Beaujolin-Bellet, « (Re)penser l'entreprise... », *op. cit.*, p. 67 : « *Et, dans cette trajectoire, c'est le principe d'une intervention législative autorisant un réel contrôle partagé entre dirigeants et salariés qui a été collectivement abandonné, entérinant le fait que le progrès collectif serait de l'ordre de la condition secondaire, et non de la raison d'être de l'entreprise* ».

d'instances parallèles de représentation des intérêts des salariés¹⁹⁴⁶ est aussi sur la table¹⁹⁴⁷. Quoiqu'il en soit, la participation salariale est un processus qui évolue de façon naturelle, au vu des dernières réformes, même s'il reste beaucoup à faire¹⁹⁴⁸. Il faut avoir à l'esprit que c'est tout un modèle socio-économique que l'idée de participation entend dépoussiérer. Au nom de la coopération au sein de l'entreprise, il s'agit en effet de donner un nouveau cadre au phénomène de la responsabilité sociale des entreprises (RSE)¹⁹⁴⁹. La recherche du bien commun coïncide avec une théorie des parties prenantes de plus en plus évoquée et invoquée¹⁹⁵⁰. Malgré tout, la menace du corporatisme social reste réelle : les différents intérêts collectifs en présence doivent faire l'objet d'une stricte hiérarchie¹⁹⁵¹.

¹⁹⁴⁶ David Jacotot et Samuel Mercier, « Gouvernement d'entreprise... », *op. cit.*, p. 108-109 : « *La philosophie de l'éthique partenariale permet de voir l'entreprise comme un instrument de création de valeur pour l'ensemble de ses parties prenantes (...). Cela a le mérite de faire apparaître l'entreprise comme une institution sociale, comme une constellation d'intérêts coopératifs et concurrents. Ainsi, de nombreux outils de gestion des relations entre l'entreprise et ses parties prenantes sont apparus, en lien avec le développement de la RSE : chartes et codes éthiques (...), voire conseil des parties prenantes (sorte de conseil d'administration élargi), même si cela reste encore une utopie* ».

¹⁹⁴⁷ Jacques Barthélémy, « Mérites et exigences d'un droit du travail plus contractuel », *Droit Social*, 2017, p. 742 : « *Il faut donc remettre à l'ordre du jour les réflexions de la doctrine des années 60 à propos du pouvoir de direction et sa justification à partir d'un intérêt de l'entreprise transcendant celui de la société. Les modifications récentes ayant fait intégrer des représentants du personnel dans les conseils d'administration de la société avec voix délibérative sont un progrès, intégration pouvant toutefois être considérée comme alibi... La solution d'un directoire et d'un conseil de surveillance est bien sûr un outil permettant d'aller dans ce sens* ».

¹⁹⁴⁸ Patrick Rémy, « Le conseil d'entreprise : un premier pas vers le conseil d'établissement allemand ? », *Droit Social*, 2017, p. 1050 : « *Mais une fois qu'il est créé, le conseil d'entreprise n'est pas seulement (...) l'autre nom donné au CSE qui, en plus d'être informé et consulté comme ce dernier, négocie et conclut les conventions collectives, y compris en présence de délégués syndicaux dans l'entreprise : il est aussi « l'instance » qui doit donner son « avis conforme » sur certains « thèmes ». Ainsi, si l'ordonnance a finalement refusé d'accroître, sur le modèle de la « cogestion allemande » (...) la place des représentants des travailleurs à côté de ceux des actionnaires dans les organes de la société, elle aurait au moins consacré, également sur le modèle allemand, et quoique de façon modeste, une forme de « codécision » ou de « codétermination » (...) au profit de l'institution élue du personnel* ».

¹⁹⁴⁹ Jean-Claude Dupuis, « La RSE... », *op. cit.*, p. 160 : « *La notion de responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) fait aujourd'hui l'objet d'une définition largement stabilisée. Elle se caractérise ainsi par : une démarche volontaire visant à aller au-delà des obligations légales et des conventions collectives ; un souci d'intégrer durablement les vues des différentes parties prenantes de l'entreprise ; et un engagement à une certaine transparence* ».

¹⁹⁵⁰ Petia Koleva, « La responsabilité sociale des entreprises... », *op. cit.*, p. 12 : « *À la lumière des approches institutionnalistes, l'entreprise est l'un des acteurs sociaux capables de transformer les caractéristiques institutionnelles du territoire qui l'accueille. Ces approches proposent une autre lecture des relations entre les entreprises et les différents groupes économiques et sociaux que celle développée dans le modèle contractuel des parties prenantes (stakeholders). Celui-ci se veut une alternative à la gouvernance de type actionnarial (shareholders). Les promoteurs du modèle stakeholders justifient sa supériorité en arguant qu'une gestion équilibrée des intérêts des parties prenantes est, à long terme, plus favorable aux performances économiques et financières de l'entreprise* ».

¹⁹⁵¹ Emmanuèle Reynaud, *Le pouvoir de dire non...*, *op. cit.*, p. 133 : « *De la même manière, les capacités d'expression collective de la communauté de travail, le type de représentation qu'elle se donne et le mode d'intervention de ses représentants agissent fortement sur les contours de sa culture collective et de son identité. Il s'agit bien là d'une régulation fondamentale. Celle-ci se constitue en lien avec des organisations*

La consolidation de la coopération dans les structures sera donc un long travail. La première pierre consiste à donner à chaque acteur le pouvoir d'influencer le destin de l'entreprise¹⁹⁵². Avec la gouvernance d'entreprise, la démocratie sociale pose la question de la légitimité d'une association étroite des salariés, ou de leurs représentants, à la gestion de l'entreprise. Ce type de gestion passe aussi, concrètement, par la valorisation de l'information, de la consultation et de la négociation collective¹⁹⁵³.

L'enjeu est grand. De l'information initiale des salariés à la prise de décision finale, orienter le dialogue social vers une perspective communautaire, c'est orienter le droit du travail vers la prise en compte des intérêts de tous les acteurs¹⁹⁵⁴. Il s'agit de « rentabiliser » l'apport du CSE ou du Conseil d'entreprise : la participation salariale ne doit plus être un objectif martelé sans concrétisation. Le droit du travail doit permettre d'améliorer l'information des salariés à propos des décisions prises par l'employeur. Il doit également réduire la distance hiérarchique avec la généralisation des accords collectifs : *« Les règles du jeu social ont été longtemps déterminées par l'État de façon autoritaire avec un objectif clairement affiché : imposer un certain comportement dans les rapports de travail pour protéger la partie la plus faible. Mais, parce que les bienfaits d'une telle réglementation sont aujourd'hui discutés, on assiste à un repli de l'ordre juridique étatique. Le législateur essaie d'accorder un certain espace de liberté aux acteurs sociaux pour fixer les règles du jeu social. Au-delà de la multiplication des normes plus incitatives que contraignantes, on veut réglementer autrement en associant les destinataires de la norme à son élaboration »*¹⁹⁵⁵.

professionnelles présentes aussi (...). Elle n'est donc pas hors d'atteinte mais peut être accessible à des efforts de changements engagés par ces organisations (...) ».

¹⁹⁵² Salima Benhamou, « Gouvernance... », *op. cit.*, p. 552 : « Ainsi, la possibilité donnée aux salariés de jouer un rôle direct dans les conseils d'administration peut accroître leur implication et renforcer les effets incitatifs des autres dispositifs de participation qui existent dans l'entreprise. Pour que les salariés modifient leur comportement avec la mise en place de dispositifs financiers par exemple, ils doivent d'abord s'en approprier les objectifs, sentir qu'ils peuvent agir sur le cours du développement de l'entreprise et percevoir les objectifs que l'entreprise fixe comme des accords gagnant-gagnant. (...). Les procédures où les salariés bénéficient d'informations régulières et crédibles participant à l'élaboration des objectifs au niveau local, comme dans les grandes instances où ils peuvent exprimer leur opinion, sont autant de moyens pour renforcer l'efficacité des mécanismes d'incitation financière ».

¹⁹⁵³ Marie Koehl, « La participation... », *op. cit.*, p. 237 : « Le terme « participation » est toutefois d'une polysémie dont le sens varie en fonction de la norme. Au regard du Préambule de la Constitution, il renvoie notamment à toutes les formes de participation dans lesquelles les représentants du personnel défendent les intérêts des salariés (négociation collective, information et consultation, participation financière, etc.) ».

¹⁹⁵⁴ Pascal Lokiec, Dounia Benrebai, Nicolas Di Camillo *et al.*, « Première partie... », *op. cit.*, p. 755 : « La référence au dialogue social n'est donc pas anodine. Elle véhicule une représentation des relations collectives de travail réticente à l'idée d'un conflit d'intérêts entre employeur et salariés et laissant à croire que l'intérêt de l'entreprise est celui de tous ».

¹⁹⁵⁵ Bernard Bossu, « À la recherche des acteurs du dialogue social », *Droit Social*, 2015, p. 896.

Les discours sont là et les instruments également. La volonté doit suivre. La perspective communautaire requiert de faire de l'intérêt de la structure l'intérêt de tous. Les procédures « dialogales » directes, l'information et la consultation, sont parfaites pour lancer le mouvement. En effet, elles n'induisent pas de confrontation entre les différents intérêts, contrairement à la négociation. Elles sont donc naturellement propices au consensus. Ainsi, informer et consulter de façon sincère est le moyen le plus facile pour sensibiliser à une identité d'entreprise. Chaque salarié a conscience de participer, grâce à son activité professionnelle, à la valorisation de l'intérêt collectif de la structure¹⁹⁵⁶. L'amélioration du dialogue social dans l'entreprise s'annonce pourtant difficile¹⁹⁵⁷. Le corporatisme d'entreprise est dans certains cas de figure une réalité¹⁹⁵⁸. Diverses solutions peuvent néanmoins être proposées. L'instauration de réunions régulières entre les différents acteurs de l'entreprise en est une, à condition que le corporatisme professionnel soit absent¹⁹⁵⁹.

Ce n'est que par une concertation efficace que la négociation pourra l'être à son tour. Mettre en avant la norme négociée requiert d'adapter le droit du travail en conséquence, cela a été dit.

Mais ce qui a également été souligné, c'est que le renforcement de la participation salariale n'exclut pas celui de la représentativité des acteurs concernés.

¹⁹⁵⁶ Carole Giraudet, « Nécrologie juridique du Comité d'Entreprise : transformation et succession d'une institution juridique », *Revue de l'Institut de Recherches Économique et Sociales*, 2018, p. 42 : « Il paraît cohérent que la consultation se situe au niveau du pouvoir si perdure la tentation de croire que l'expression par le comité d'entreprise des intérêts des salariés est susceptible d'infléchir le projet patronal. (...) la pluralité des consultations qui induisent information et discussion permet aussi la mise en débat avec les salariés des projets patronaux ».

¹⁹⁵⁷ *Ibid.*, p. 51 : « Le droit du travail ne place le CSE ni face à la réalité du pouvoir économique ni face à la réalité d'une collectivité de travail en l'indexant à la seule personne juridique de l'employeur. Est mise à mal l'image jusqu'alors portée par le droit du travail d'une entreprise, entité économique et sociale, dont l'intérêt légitime l'exercice du pouvoir patronal. On est loin de l'idée portée par le comité d'entreprise d'une institutionnalisation de la représentation du personnel et de l'entreprise ».

¹⁹⁵⁸ *Ibid.* : « Ce choix de droit positif pour une instance devenue unique s'accompagne dans le discours du législateur d'une confusion presque totale entre employeur et entreprise. L'entreprise, c'est l'employeur. Cette affirmation mériterait une étude globale des différentes ordonnances de 2017 et du discours les accompagnant. Certaines mesures sont toutefois emblématiques à cet égard. Le périmètre de reclassement des salariés relève dorénavant des seuls liens capitalistiques de l'employeur et non plus d'une appréciation de l'organisation économique et sociale, la solution vaut aussi pour le périmètre d'appréciation des difficultés économiques pouvant être ramenées à une simple baisse du chiffre d'affaires ».

¹⁹⁵⁹ Hubert Landier, *Dialogue social...*, *op. cit.*, p. 117 : « Mais cela suppose l'existence d'espaces de dialogue : moments de discussion, réunions régulières, formelles ou informelles. (...) Ce sont là des pré-requis qui n'existent pas dans toutes les entreprises. Dans certaines d'entre elles, discuter entre collègues, aux yeux des chefs, c'est perdre son temps ; ailleurs, il y a eu tellement de changements d'organisation, et d'une telle rapidité, que l'on ne peut plus se faire confiance entre collègues, faute de se connaître ; chacun se retrouve muré dans sa solitude ».

2. Un besoin accru de représentativité

Le besoin de démocratie sociale traduit, dans les faits, un besoin de participation salariale, mais aussi de représentation syndicale. Le but ici est de faire la promotion de réformes sociales¹⁹⁶⁰ qui mettraient fin à tout risque de corporatisme syndical¹⁹⁶¹. Par exemple, la possibilité offerte aux partenaires sociaux, sous conditions, de décider du cadre temporel et de l'organisation matérielle de la négociation obligatoire est un bon signal. L'esprit¹⁹⁶² de l'actuel article L.2312-19 du Code du travail est la résultante des ordonnances de 2017¹⁹⁶³. L'ambition était de permettre aux acteurs du dialogue social d'avoir le sentiment d'être plus étroitement liés à la gestion des destins professionnels¹⁹⁶⁴. Ensuite, valoriser les missions du représentant du personnel ou du représentant syndical requiert d'anticiper leur reclassement dans un poste en adéquation avec leur parcours professionnel. Il faut avoir à l'esprit que la mission de

¹⁹⁶⁰ *Rapport d'information. Bilan des réformes en matière de dialogue social...*, op. cit., p. 5 : « Une ouverture des élections professionnelles à des listes non syndicales aurait pour intérêt de faire tomber certains préjugés réciproques entre acteurs du dialogue social et d'intégrer une représentation de l'ensemble de la collectivité de travail, y compris des éventuels contestataires, dans le cadre du CSE. Elle constituerait également une opportunité pour les organisations syndicales de regagner la confiance des salariés en étant ainsi mis en concurrence et participerait d'une meilleure information des salariés sur le rôle et les réalisations des syndicats. Il pourrait donc être envisagé, au moins dans les entreprises n'excédant pas une certaine taille, de rendre le monopole syndical au premier tour optionnel en autorisant un protocole d'accord préélectoral à le prévoir. À défaut d'accord, les élections des représentants du personnel au CSE seraient ouvertes aux listes non syndicales qui seraient présentées par une proportion minimum des électeurs ».

¹⁹⁶¹ Stéphane Olivesi, « Le syndicalisme... », op. cit., p. 277 : « Cette dépréciation dont de nombreux représentants pâtissent paraît varier selon les secteurs d'activité et les organisations syndicales. Elle s'apparente à un symptôme de la dilution des liens entre représentants et salariés. Elle s'explique donc par la convergence et l'accumulation d'effets de différentes natures : le contexte social général, les doutes persistants sur l'efficacité, voire la probité des représentants, les doutes non moins lourds relatifs à l'efficacité de toute action syndicale, l'individualisation croissante du rapport au travail, mais aussi la saturation de l'information qui rend inaudible le message syndical, l'image des confédérations et de l'action syndicale en général, l'absence de formats, de supports, de messages originaux susceptibles de focaliser l'attention, etc. ».

¹⁹⁶² *Rapport d'information. Bilan des réformes en matière de dialogue social...*, op. cit., p. 4 : « Les partenaires sociaux ont également acquis une plus grande marge de manœuvre pour fixer l'agenda social de l'entreprise : un accord d'entreprise peut ainsi déterminer la périodicité des consultations récurrentes ».

¹⁹⁶³ Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social..., op. cit. : « Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, peut définir : « 1° Le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du comité social et économique mentionnées à l'article L. 2312-17 ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations ; « 2° Le nombre de réunions annuelles du comité prévues à l'article L. 2315-27, qui ne peut être inférieur à six ; « 3° Les niveaux auxquelles les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation ; « 4° Les délais mentionnés à l'article L. 2312-15 dans lesquels les avis du comité sont rendus. « Il peut également prévoir la possibilité pour le comité social et économique d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes de consultation prévus à l'article L. 2312-17. « La périodicité des consultations prévue par l'accord ne peut être supérieure à trois ans ».

¹⁹⁶⁴ Cécile Caseau-Roche, « Le dialogue... », op. cit., p. 83-84 : « Le Rapport Combrexelle (...) préconise de créer une nouvelle dynamique de la négociation en assurant des conditions favorables au développement de cette culture. Des pistes sont lancées sur le temps de la négociation et la méthode ».

représentation forme juridiquement et forge une culture du dialogue utile pour l'entreprise¹⁹⁶⁵. En outre, il faut poursuivre l'œuvre de la loi Rebsamen¹⁹⁶⁶, qui permet au représentant d'envisager sereinement la suite de sa carrière¹⁹⁶⁷. Le représentant doit savoir que sa mission est effectivement un atout¹⁹⁶⁸ et non une faiblesse¹⁹⁶⁹.

Il convient d'ouvrir le débat à des échelles plus importantes. Pour remédier au corporatisme syndical et redorer le blason du dialogue social, l'une des réformes envisageables porte sur l'intersyndical. Ce pan du syndicalisme vise la mise en commun de toutes les forces syndicales en présence dans l'optique de porter un projet concerté¹⁹⁷⁰. Plus précisément, il s'agit ici de promouvoir la procédure de délégation syndicale unique. La négociation préalable d'un projet en adéquation avec la plupart des positions syndicales permettrait de diminuer le risque de voir un intérêt collectif primer. Présenter une unité syndicale est toujours un bon message dans une optique de négociation¹⁹⁷¹. Ce projet syndical commun pourrait, s'il est décliné dans la sphère de l'entreprise, être validé par la majorité des salariés. Cela renforcerait sa légitimité

¹⁹⁶⁵ Hubert Landier, *Dialogue social...*, op. cit., p. 162 : « Il convient en effet de tenir compte des compétences acquises dans l'exercice du mandat. Le délégué aura appris l'essentiel du droit du travail, et même plus ; il aura appris à négocier, à faire face à des tensions, à analyser une situation, à gérer des conflits interprofessionnels, à animer une équipe, à mener une stratégie d'influence ».

¹⁹⁶⁶ Bernard Bossu, « À la recherche... », op. cit., p. 896 : « Mais on sait tous que le dialogue social ne peut se développer sans une véritable représentation du personnel au sein des entreprises. On ne s'étonnera donc pas que la loi du 17 août 2015 tente de renforcer les acteurs du dialogue social ».

¹⁹⁶⁷ *Ibid.*, p. 897 : « (...) la loi du 17 août 2015 prévoit tout d'abord qu'« au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi ».

¹⁹⁶⁸ *Ibid.*, p. 898 : « (...) le nouvel article L. 6112-4 du Code du travail prévoit que les ministres en charge du Travail et de la Formation professionnelle établiront une liste des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical. (...) Au-delà de la reconnaissance des acquis liée à l'exercice d'une activité syndicale, l'objectif est de valoriser les compétences transversales acquises pendant le mandat ».

¹⁹⁶⁹ *Ibid.*, p. 899 : « Aux termes de l'article L. 2141-5-1 du Code du travail, en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise, les représentants du personnel bénéficient d'une évolution de rémunération « au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise » ».

¹⁹⁷⁰ Gérard Adam, « Les syndicats entre déclin et renouveau », *Commentaire*, 2009, p. 965 : « Fin 2008, les dirigeants des huit organisations syndicales les plus importantes (CGT, CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC, FSU, UNSA, Solidaires) décident de constituer une intersyndicale permanente pour contester en commun les mesures sociales anticrise du président de la République qu'ils jugent insuffisantes. Dictée par le réalisme et non par une convergence d'analyses et de propositions, l'initiative est cependant sans précédent. Elle contraste avec le climat de profonde désunion qui avait dominé les rapports entre les syndicats quelques mois auparavant, lors de la négociation sur la représentativité syndicale ».

¹⁹⁷¹ Annette Jobert, « Vers un renouveau du dialogue social en France ? », *Esprit*, 2009, p. 133 : « Le processus de désaffection du syndicalisme a été amplifié par cette guerre de tous contre tous à quoi se ramènent trop souvent les relations intersyndicales ».

et repousserait les réactions typiques du corporatisme professionnel ou du corporatisme de métier¹⁹⁷². Cela faciliterait d'autant plus la coopération que ce projet solide montrerait à l'employeur que les syndicats ne sont pas systématiquement dans une stratégie d'opposition¹⁹⁷³.

Assurer la position du représentant ne peut se faire sans un renforcement de la légitimité propre à sa mission. Équilibrer les forces démocratiques politiques et sociales peut se faire par le biais de la négociation prélegislative mais la procédure demeure perfectible. Surtout, elle n'engage pas un changement profond de mentalité de la part des acteurs sociaux. Ce changement passe par une consolidation des positions des organisations syndicales, mais aussi patronales¹⁹⁷⁴. En ayant des moyens à la hauteur de l'importance de leur mission, les organisations seront bien plus enclines à la confiance. Elles pourront véritablement peser face au pouvoir politique et le risque de corporatisme social sera minime¹⁹⁷⁵. Le même constat peut se faire à une échelle plus petite. Les évolutions du droit du travail offrent un double discours.

¹⁹⁷² Hubert Landier, *Dialogue social...*, *op. cit.*, p. 175-176 : « La mise en place d'une délégation commune pourrait résulter d'une initiative en ce sens des organisations syndicales en présence. (...) Les organisations syndicales représentatives (...) se font représenter par une délégation unique porteuse des positions adoptées préalablement au terme d'une négociation entre elles. Cette négociation préalable a lieu selon des conditions de forme visant à garantir sa régularité ; (...) les positions qui seront soutenues face à l'employeur doivent être adoptées par un ou plusieurs syndicats représentant la majorité aux élections professionnelles. L'organisation syndicale ne se reconnaissant pas dans la position majoritaire se trouve ipso facto exclue de la négociation qui aura lieu avec l'employeur. La délégation syndicale unique doit revenir auprès de ses mandants afin de faire valider le compromis auquel elle sera parvenue ; au cas où ce compromis ne recueillerait pas la majorité, la négociation serait réputée avoir échoué ».

¹⁹⁷³ Maïlys Gantois, « La « démocratie d'entreprise »... », *op. cit.*, p. 92 : « Par la suite, lors d'une intersyndicale bien avant l'ouverture des négociations, le DS UNSA a fait état des risques encourus par la dénonciation complète de l'accord, en parvenant à modifier la stratégie initialement impulsée par le DS CGT de dénoncer l'accord d'entreprise, et en emportant l'adhésion des autres représentants syndicaux pour présenter en négociation la revendication d'une modification de l'application de l'accord « à la marge » par un avenant ». L'auteure est doctorante en science politique à l'Université Paris I-Panthéon Sorbonne. Dans le cadre de sa thèse, elle a pu obtenir l'accord de l'employeur et des représentants du personnel d'une entreprise du nord de la France afin d'observer le fonctionnement du dialogue social au sein de celle-ci. Son étude portait sur les procédures de négociation dans cette entreprise. Elle a ainsi pu assister aux réunions de la DUP, aux réunions intersyndicales et aux réunions de préparation de la direction. L'auteure a également pu échanger avec les représentants syndicaux et du personnel participant à l'élaboration des négociations. L'auteure a pu proposer un bilan exhaustif des relations professionnelles dans l'entreprise. La négociation révèle des enjeux sociaux majeurs pour les acteurs du dialogue social. Au cours d'une réunion intersyndicale, elle a ainsi pu mettre en avant tout l'intérêt de la mise en commun de la parole des représentants. La position définie lors d'une réunion intersyndicale, puis présentée lors de la négociation avec l'employeur, est plus légitime. Elle est en effet affinée, sensibilisée à toutes les idéologies et débattue. La position syndicale a ainsi plus de chances de faire aboutir un compromis lors de la négociation.

¹⁹⁷⁴ Nicole Maggi-Germain, « Fonctions et usages de la représentativité patronale », *Travail et Emploi*, 2012, p. 23 : « D'un point de vue historique, la représentativité en tant que catégorie juridique a été pensée afin de permettre à des organisations professionnelles, tant patronales que de salariés, de signer des accords susceptibles d'extension, c'est-à-dire engageant l'ensemble des employeurs ou l'ensemble des salariés compris dans le champ d'application de la convention ou de l'accord. La reconnaissance de représentativité confère une telle légitimité ».

¹⁹⁷⁵ *Ibid.* : « En effet, si la représentativité constitue d'abord une forme de reconnaissance vis-à-vis de la profession, elle l'est aussi à l'égard de l'Administration : de facto ou de jure, elle confère une autorité pour peser sur les décisions publiques. De la même manière, l'Administration utilise la représentativité comme un critère de sélection des organisations professionnelles d'employeurs appelées à participer au dialogue social ».

Dans l'entreprise, l'objectif général de participation des acteurs sociaux induit un renforcement de la puissance syndicale¹⁹⁷⁶. Mais derrière les volontés affichées, y a-t-il vraiment, pour les représentants du personnel et syndicaux, un cadre institutionnel solide et rassurant¹⁹⁷⁷ ?

Dans le détail des réformes sociales qui touchent à la représentativité, il y a matière à s'interroger sur le véritable sens des mots. La loi du 20 août 2008, en souhaitant renforcer la légitimité syndicale¹⁹⁷⁸, avait amorcé un virage vers toujours plus de négociation collective. Ce virage a été amplifié par les ordonnances de 2017 avec une attention très particulière pour la négociation au niveau de l'entreprise. Aussi, le besoin de consultation semble avoir été entendu avec la mise en avant du Conseil d'entreprise. Celui-ci peut effectivement se substituer au CSE et engager directement le dialogue avec l'employeur¹⁹⁷⁹. Mais la question de généraliser une instance unique de représentation du personnel n'est pas neuve. Le Conseil d'entreprise, dans son esprit, semble s'inscrire dans les préconisations pour un nouveau dialogue social au niveau de l'entreprise. Néanmoins, l'unification peut-elle réellement bénéficier aux représentants

¹⁹⁷⁶ Josépha Dirringer, « L'esprit... », *op. cit.*, p. 126 ; 130 : « La loi du 20 août 2008 (...) constitue une étape importante dans la structuration juridique du système français de représentation collective des salariés et dans la promotion de la négociation collective comme mode de régulation sociale. (...). Mais comment savoir d'un point de vue juridique si la loi du 20 août 2008 est parvenue à donner un souffle nouveau à la légitimité syndicale et a renouvelé le paysage syndical ? ».

¹⁹⁷⁷ Jean-Marie Pernot, « La loi du 20 août 2008... », *op. cit.*, p. 430 : « Le renforcement du syndicalisme pourrait ainsi ne pas être au rendez-vous car si la réduction du nombre de syndicats est peut-être une condition nécessaire de la re-syndicalisation (...) elle est certainement une condition non suffisante. Il est d'ailleurs illusoire d'imaginer une recomposition du syndicalisme qui s'opérerait par une simple redistribution des actuels 8 % des salariés adhérant à des syndicats entre deux ou trois organisations au lieu des huit (et plus) existantes aujourd'hui. Les syndicats se sont souvent constitués ou développés les uns contre les autres et de nombreux orphelins de la représentativité préféreront le retrait au ralliement à un vainqueur parfois honni ».

¹⁹⁷⁸ Rapport d'information. Bilan des réformes en matière de dialogue social..., *op. cit.*, p. 2 : « La réforme de la représentativité syndicale constituait un prérequis de l'extension du champ de la négociation collective à laquelle on a assisté ces dernières années. La loi du 20 août 2008 a posé le cadre actuel de la représentativité des organisations syndicales de salariés : le critère déterminant est désormais celui de l'audience aux élections professionnelles ».

¹⁹⁷⁹ Nicolas Fleury, Kévin Guillas-Cavan, Frédéric Lerais *et al.*, « Dialogue social sur la stratégie de l'entreprise : éléments de bilan et perspectives », *Revue de l'Institut de Recherches Économiques et Sociales*, 2018, p. 118 : « Il convient ainsi de noter que les ordonnances Macron (2017) qui instaurent le comité social et économique (CSE) soumettent la possibilité d'instaurer une « super-instance » (toujours par accord collectif), le conseil d'entreprise, qui cumulerait les prérogatives du CSE avec la capacité de négocier. Les arguments avancés par le dossier de presse des ordonnances (août 2017) parlent même, dans le texte, de cogestion. (...). « Le conseil d'entreprise permettra une véritable codécision à la française (...) et la coconstruction de la stratégie avec les salariés et leurs représentants par la mise en place (...) d'un conseil d'entreprise » ».

syndicaux¹⁹⁸⁰ ? Plus généralement, l'unification peut-elle apporter du crédit au dialogue social¹⁹⁸¹ ? Certains résultats donnent à s'interroger sur le chemin restant à parcourir¹⁹⁸².

¹⁹⁸⁰ Patrick Rémy, « Le conseil d'entreprise... », *op. cit.*, p. 1054 : « Mais en se dispensant d'accorder « aux organisations syndicales un rôle effectif dans la procédure de négociation nouvellement instituée », le législateur pourrait difficilement échapper au grief d'inconstitutionnalité, l'intervention de l'instance élue (conseil d'entreprise) ayant alors sinon pour objet, en tout cas pour effet, de faire obstacle à celle des organisations syndicales représentatives dans la négociation collective, en méconnaissance de leur « vocation naturelle » ».

¹⁹⁸¹ Rapport d'information. Bilan des réformes en matière de dialogue social..., *op. cit.*, p. 5 : « Ces réformes ont apporté une réelle simplification du cadre du dialogue social dans l'entreprise. En particulier, la création du CSE a clarifié le paysage des IRP. La suppression du CHSCT, qui reste regrettée par les syndicats, a ainsi permis d'instaurer un fonctionnement plus simple en évitant notamment les doubles consultations. Il faut considérer qu'une meilleure efficacité bénéficie à l'ensemble de l'entreprise sans remettre en cause la centralité du dialogue social. En revanche, certains effets indésirables ont été relevés. En particulier, les accords de mise en place du CSE ont rarement prévu la mise en place de représentants de proximité comme la loi le leur permet. Il en résulte une centralisation parfois excessive et une perte du lien de proximité ».

¹⁹⁸² *Ibid.* : « En outre, certaines réformes n'ont pas ou peu produit d'effet. Ainsi, la création du conseil d'entreprise représente un échec manifeste : très rares sont les entreprises qui se sont saisies de cet outil ».

Conclusion du Chapitre 2

L'objectif de ce chapitre était de présenter l'évolution des normes de la matière « droit du travail » sous un œil néo-libéral. S'attacher à vérifier l'hypothèse d'un droit du travail néo-libéral semble plutôt légitime au vu des multiples références au corporatisme social et le lien qu'il est aisé de faire entre ce dernier et le néo-libéralisme. Néanmoins, l'ambition de ce chapitre était également de démontrer en quoi l'idée d'un avènement du néo-libéralisme en droit du travail semblait exagérée¹⁹⁸³. L'essence collective du droit du travail est toujours bien prégnante. CSE¹⁹⁸⁴, Conseil d'entreprise¹⁹⁸⁵, DUP et CPRI, ces dernières étant censées améliorer la représentation dans les TPE¹⁹⁸⁶ avec la désignation de vingt membres par les syndicats¹⁹⁸⁷, toutes ces instances sont le symbole d'un droit du travail aux prises avec son histoire complexe. Parcouru par des idéologies corporatives, libérales et marxistes qui toutes se réinventent, le droit du travail semble parfois peiner à suivre une voie claire entre individualisme et collectivisme. Le contexte socio-économique pousse à opposer toujours davantage la pression des exigences économiques et la démocratisation des relations de travail¹⁹⁸⁸.

¹⁹⁸³ Alain Supiot, *Critique du droit du travail...*, op. cit., p. 211-212 : « De telle sorte que le reproche tiré de la matérialité du droit du travail procède d'une confusion entre, d'une part, les litiges qu'on pourrait dire sous le droit, qui relèvent d'une solution motivable en droit, et d'autre part les conflits qu'on pourrait dire sur le droit, qui ne peuvent au contraire être référés qu'à des jugements de valeur, alors même que la distinction de ces deux catégories de contestation est l'une des données fondatrices du droit du travail. Tant que cette distinction est respectée et que le droit du travail ne vise pas à fixer la situation matérielle de chaque travailleur mais seulement à fournir les instruments juridiques d'une libre détermination de cette situation, les critiques libérales qui lui sont adressées sont dénuées de tout fondement juridique ».

¹⁹⁸⁴ *Rapport d'information. Bilan des réformes en matière de dialogue social...*, op. cit., p. 4 : « Cette réforme donne une place plus importante à la négociation collective dans la mise en place et la définition des modalités de fonctionnement et des missions de la nouvelle instance ».

¹⁹⁸⁵ *Ibid.* : « L'ordonnance permet aux partenaires sociaux de simplifier davantage encore l'organisation du dialogue social dans l'entreprise en confiant au CSE, qui devient un conseil d'entreprise, la compétence de négociation des accords d'entreprise détenue par les délégués syndicaux ».

¹⁹⁸⁶ *Ibid.*, p. 3 : « La présence d'IRP n'étant obligatoire que dans les entreprises d'au moins 11 salariés, la loi « Rebsamen » a mis en place des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) afin de permettre la représentation des salariés des très petites entreprises (TPE) ».

¹⁹⁸⁷ Cécile Caseau-Roche, « Le dialogue... », op. cit., p. 82 : « (...) la représentation des salariés se concrétise par l'instauration de commissions paritaires régionales interprofessionnelles afin de pallier les carences actuelles. Elle sont composées de vingt membres désignés par les organisations syndicales pour les salariés et par les organisations professionnelles pour les employeurs ».

¹⁹⁸⁸ Norbert Olszak, *Histoire du droit du travail...*, op. cit., p. 123-124 : « La dynamique du marché reste pourtant suspecte (...). (...). Notre branche du droit demeurera « du travail » si elle reste élaborée, pour organiser la production de biens et de services, par les partenaires de travail, directement ou par leurs représentants, selon une dynamique engagée il y a plus d'un siècle et demi (...) ».

Pourtant, depuis la promulgation des lois Auroux, l'autonomie des partenaires sociaux semble de plus en plus grande. Cette vague est continue jusqu'à maintenant, avec certains pics comme l'institutionnalisation de la négociation prélegislative par le biais de la loi Larcher. Bien sûr, des questionnements se posent. Comment justifier la mainmise de l'acteur étatique sur le jeu de la négociation avec les partenaires sociaux si ce n'est par une défiance persistante envers ceux-ci ?

Il est vrai qu'une certaine forme de défiance persiste encore, notamment au niveau de l'entreprise, là où un élan libéral peut effectivement être senti. La lutte pour sauvegarder des prérogatives peut parfois empêcher la consécration de l'entreprise comme siège de la concertation et du dialogue. Marteler que l'accord d'entreprise est le symbole d'un droit du travail en symbiose avec les réalités sociales n'est évidemment pas suffisant pour faire disparaître toutes les poches de corporatisme social. En effet, il est encore possible d'observer, çà et là, un climat conflictuel, dans la continuité de l'histoire sociale française. Mais au-delà du climat, c'est l'architecture des normes sociales qui pose question. L'histoire du droit du travail révèle qu'aucune solution n'a pu être apportée pour faire des acteurs sociaux une source normative complètement légitime. Les dernières réformes démontrent que le poids du passé n'a pas encore été totalement compris et assimilé.

Le droit du travail doit s'efforcer de reconnaître les spécificités et la légitimité des acteurs du monde du travail afin que ces derniers alimentent la conscience collective. Les réactions typiques du corporatisme social sont là pour « rééquilibrer » les rapports de force. La conscience collective doit être le moteur de l'entreprise. Celle-ci deviendrait alors le cadre du bien commun pour l'employeur et les salariés. Surtout, cela permettrait de justifier la légitimité attachée à la personne des acteurs sociaux¹⁹⁸⁹. Cette légitimité doit faire d'eux un véritable ordre juridique et leur permettre de gérer plus directement leur destin professionnel. Les solutions en droit pour donner corps à une telle vision ne manquent pas. Il faut rendre effectives les procédures faisant la promotion de la démocratie sociale. Il faut faire de l'accord d'entreprise

¹⁹⁸⁹ Jacques Le Goff, « Les catholiques sociaux... », *op. cit.*, p. 205 : « *La vertu coagulatrice de l'institution, sa capacité à métamorphoser le subjectif en objectivité sociale, vient en effet de l'horizon d'un projet partagé comme point de convergence des actions individuelles. Une perspective qui renouvelle la pensée de l'entreprise, puisqu'elle permet d'expliquer en quoi des salariés bien que n'ayant eu aucune part au contrat fondateur, se trouvent objectivement embarqués dans son aventure et donc, de fait, partie prenante de son destin* ».

le réceptacle des besoins des acteurs sociaux. Il faut donner un véritable sens collectif aux différentes phases du dialogue social.

Conclusion du Titre 2

L'ambition portée par ce titre était de vérifier l'hypothèse d'une correspondance entre le corporatisme social et le droit du travail dans les discours doctrinaux. Pour y parvenir, deux hypothèses ont été étudiées, car elles entraient en corrélation avec la définition de la figure. D'une part, il s'agissait de s'interroger sur l'idée d'une néo-libéralisation du droit du travail, autrement dit de la disparition du lien collectif au cœur de ce dernier. D'autre part, il convenait de se demander si le droit du travail n'était pas également en train de subir un mouvement de délégalisation, dans la continuité de l'offensive néo-libérale.

Le corporatisme social peut être caractérisé par la défiance réciproque existant au sein du dialogue social. Il est vrai qu'il existe des situations de blocages alimentées par les failles du collectivisme ainsi que par les tentations libérales et, dans une moindre mesure, marxistes. La logique de lutte n'est jamais loin et l'individualisme contractuel contribue aussi à la création de cloisonnements sociaux. Le dialogue social reste perfectible et le droit du travail gagnerait à affirmer davantage l'importance du collectif. Pour autant, dire que ce dernier s'efface totalement au détriment de l'individualisme serait inopportun. Le corporatisme social se fait jour dans des cas de figure très précis, il reste un phénomène marginal si l'ensemble de ses éléments définitoires est pris en compte. Le droit du travail collectif continue à produire ses effets, tant en droit¹⁹⁹⁰ qu'en termes d'état d'esprit des acteurs sociaux. Ces derniers voient leur autonomie renforcée, mais le recul de l'État n'est en rien synonyme de délégalisation¹⁹⁹¹. Ce recul se limite à l'essor de la négociation collective, notamment de l'accord d'entreprise, dans une volonté de pragmatisme¹⁹⁹². Le néo-libéralisme est un courant minoritaire¹⁹⁹³. Il se nourrit

¹⁹⁹⁰ Norbert Olszak, *Histoire du droit du travail...*, op. cit., p. 123 : « Ce retour à une sorte de « législation industrielle » est parfois vu avec effroi, mais l'on oublie alors de prendre en compte beaucoup d'évolutions juridiques qui ont apporté un niveau de protection assez élevé pour les consommateurs et les usagers ».

¹⁹⁹¹ Gérard Lyon-Caen, « La bataille truquée de la flexibilité », *Droit Social*, 1985, p. 810 : « Dénoncer la « réglementation comme telle, réclamer la dérégulation, exiger le désengagement de l'État en vue d'assurer une plus grande liberté de gestion n'a pas de sens, si on a bien voulu admettre d'une part la signification réelle (auxiliaire et non paralysante de l'emploi donc bénéfique pour les entreprises) de cette intervention régulatrice de l'État et, d'autre part l'existence au sein de l'entreprise de pouvoirs très suffisants pour faire céder les rares mécanismes juridiques dont l'effet imprévu est moins de protéger le salarié que de scléroser les rapports de travail. La flexibilité existe ; ce n'est pas l'objectif d'une nouvelle politique ; c'est un acquis de l'histoire ».

¹⁹⁹² Anne-Sophie Chambost, « Les illusions... », op. cit., p. 164 : « À l'horizon fantasmé d'une autorégulation généralisée, l'ordre juridique étatique est sommé de céder la place aux droits particuliers d'un ordre professionnel autonome, œuvre commune des employeurs et des salariés représentés (...) ».

¹⁹⁹³ *Ibid.*, p. 165 : « Alain Supiot met les choses en perspective en précisant que déréglementer, ce n'est « pas cesser de réglementer, mais c'est choisir de réglementer autrement » (...) ».

d'un essor réel mais pour l'instant contrôlé¹⁹⁹⁴ de l'individualisme, désigné sous le vocable de corporatisme social, pour exister.

¹⁹⁹⁴ Gérard Lyon-Caen, « La bataille... », *op. cit.*, p. 801 : « *En effet, le contrat individuel subsiste (...) au surplus, se superposent à lui les actes issus de l'autonomie des groupes ; les conventions collectives. Enfin, l'impérativité d'origine – celle de protection de la liberté économique (liberté d'entreprendre, liberté du travail) – s'est maintenue sans avoir été effacée par l'interventionnisme social* ».

Conclusion de la Partie II

Toute l'architecture de la seconde partie de ce travail a été pensée pour répondre à cette question : est-il possible de vérifier la conformité du corporatisme d'État et du corporatisme social avec le droit du travail français ?

Le corporatisme d'État semble être une réalité en droit du travail. Il fait vivre des groupes professionnels fondés sur un statut matériel et moral plus ou moins fort. Il s'agit de l'aboutissement d'une bataille idéologique et juridique acharnée au nom de la collectivisation des rapports de travail. Le droit du travail se structure progressivement autour de cette notion. Il en résulte une certaine autonomie des acteurs sociaux. Les idées communautaires et institutionnelles deviennent des objectifs à atteindre.

L'emploi du terme « objectifs » n'est pas anodin. L'histoire du droit du travail est chaotique et le chemin vers la démocratie sociale est particulièrement sinueux. Le corporatisme d'État subit des remises en cause externes, par le biais des modèles libéraux et marxistes, mais également internes. En effet, il met au premier plan des volontés d'association des forces du travail et pousse la conscience collective à son paroxysme. Deux sujets sensibles qu'il est tentant de politiser. Le but étant alors d'asseoir et légitimer un régime autoritaire qui confisque l'idée de bien commun. Les résistances au corporatisme d'État, elles aussi, ont une base idéologique, mais aussi juridique. La méfiance caractérise les relations professionnelles et les orientations prises par le droit du travail peinent à créer un véritable équilibre des forces. Les intérêts des différents acteurs des politiques sociales sont suffisamment forts pour colorer le droit du travail.

Le corporatisme d'État a existé de façon optimale et vit encore aujourd'hui. En effet, l'acteur étatique demeure bien présent, bien que son rôle soit plus limité et plus contesté. En outre, il existe encore des marchés fermés où des groupes professionnels évoluent dans une relative autonomie statutaire ou contractuelle.

Mais aujourd'hui, le corporatisme d'État semble reculer. L'hypothèse de l'existence d'une forme de corporatisme social repose sur l'accent mis sur la négociation collective au niveau de l'entreprise, les vifs débats sur l'autonomie des acteurs sociaux, la fragilité du paritarisme et du dialogue social et sur la réappropriation du référendum. Le droit du travail

conserve son essence collective, mais les signes d'un individualisme de plus en plus marqué sont là. Même si le néo-libéralisme est loin d'être implanté majoritairement, les années 1970, avec la crise socio-économique, ont quelque peu changé la donne. L'identité professionnelle collective n'est clairement plus aussi forte qu'auparavant. La conception du travail est de plus en plus personnalisée. La lutte pour sa survie économique et pour ses intérêts particuliers est une donnée importante. L'attachement au métier supplante l'attachement à l'entreprise : il faut travailler et gagner un salaire, quel que soit l'emploi choisi. Il y a une précarisation des situations qui dénote avec les appels répétés à la démocratie sociale et au bien commun. Dans certaines situations, le schéma historique du droit du travail se répète. Derrière les ambitions affichées de collectivisation des rapports de travail, la pression des individus et des groupes professionnels pour la sauvegarde de leurs prérogatives est trop forte. Elle vide de leur sens les réformes sociales. Le droit du travail est constamment aux prises avec des idéologies puissantes et contradictoires. Il ne peut pas éviter la vague libérale et se heurte, de surcroît, à des résistances agonistiques qui sont la traduction d'un monde du travail polarisé.

Bien sûr, la législation industrielle a évolué depuis le XIX^e siècle. Il est évidemment réducteur d'opposer vision libérale patronale et vision de luttes des classes salariale et syndicale. La fluctuation de l'importance du corporatisme d'État démontre bien que les idées de communauté et d'autonomie ne sont pas qu'illusoires. Elles sont saisissables, et saisies dans certains cas. Elles sont à dissocier des réappropriations politiques et des références péjoratives qui existent sur le sujet. Certes, le corporatisme d'État n'est pas généralisable. Il doit partager la place avec une logique concurrentielle qui correspond aux évolutions du monde du travail.

Mais la logique professionnelle n'est pas un tabou, elle peut orienter l'avenir du droit du travail. Les appels très récents à l'exigence de « *faire société* »¹⁹⁹⁵ en sont des preuves. Nul ne peut le nier, un esprit de concertation, moins conflictualisé, est souhaitable. Cela ne remettra pas en cause les fondements du droit du travail. Cela a été dit, l'action directe est nécessaire pour porter la voix d'un groupe d'individus. Mais c'est sa finalité qui doit changer. Elle doit, lorsque cela est évidemment envisagé par tous les acteurs, servir à un projet partagé.

¹⁹⁹⁵ Marcel Grignard, « Démocratie sociale... », *op. cit.*, p. 232 : « *Les propositions pour y répondre : réformes institutionnelles, éthique des élus, transparence, meilleure communication... peuvent améliorer le fonctionnement et l'image de la démocratie représentative. Elles ne sont pas de nature à répondre à l'enjeu principal : (re)faire société. Comment organiser la vie collective localement et sur la planète ; dépasser l'individualisation ancrée de manière irréversible dans nos modes de vie pour la conjuguer avec la dimension collective ? Comment créer du lien social et de nouvelles solidarités ?* ».

Le droit du travail français correspond donc, de façon très générale, autant au corporatisme social qu'au corporatisme d'État, même si le maintien d'un droit du travail collectif fait apparaître une conformité plus grande avec cette dernière figure. Il convient bien sûr d'affiner le propos.

Conclusion générale

Le droit du travail de notre temps est-il un droit corporatiste ?

C'est avec cette question un brin polémique que la présente étude a été ouverte. Pour autant, l'ambition autour de cette interrogation initiale n'était clairement pas polémique. Elle reposait sur le constat d'une utilisation très fréquente du vocable corporatiste dans les discours, notamment ceux émanant de la doctrine en droit du travail. L'ambition était donc scientifique : il y avait un réel besoin de connaître la manière dont il fallait interpréter cette récurrence. De façon naturelle, le problème s'est posé de savoir si le droit du travail correspondait aux différentes manières de concevoir le corporatisme. En effet, ce sont plusieurs modèles de corporatisme qui ont été révélés par une analyse de contenu des discours. En fonction de certains critères, qu'il s'agisse de l'usage du vocable corporatiste, du contexte ou de l'objet comparé au corporatisme, cinq modèles représentant deux grandes figures ont émergé. Leurs caractéristiques essentielles ont donc été dégagées d'une lecture analytique du contenu des discours et présentées au cours de la première partie. Ces éléments de définition ont été confrontés aux données du droit du travail dans la seconde partie de l'étude. L'objectif était de pouvoir être en mesure de répondre à l'interrogation initiale.

Le premier de ces modèles, le modèle corporatif initial, est conforme au droit du travail parce qu'il établit, sous l'égide de l'État, un système de représentation d'intérêts professionnels variés. Cette approche sectorielle se retrouve dans la négociation collective, notamment de branche, ainsi que dans la logique statutaire en général. Surtout, le modèle corporatif initial correspond au droit du travail en ce qu'il fait la promotion d'une conscience collective qui irrigue les groupes professionnels, mais également le droit du travail dans son ensemble. Cette conscience se traduit en effet par la volonté de recherche du bien commun et par l'autonomie professionnelle. En revanche, ce modèle ne concorde pas totalement avec le droit du travail, car ce dernier reste, au moins en partie, conforme au libéralisme et au marxisme. Cette conformité se vérifie notamment avec l'individualisme contractuel et une logique de lutte qui perdure encore sous certains aspects.

Le corporatisme d'État organisateur correspond au droit du travail parce qu'il a permis de renforcer l'aspect collectif de la matière, mais également la défiance à l'égard de l'intervention de l'État et la méfiance entre les acteurs sociaux. Il ne concorde pas avec le droit

du travail dans le sens où l'omnipotence de l'État tend à s'effacer aujourd'hui, tout comme l'espoir, porté par ce modèle de corporatisme, de généraliser l'autogestion.

Le néo-corporatisme est conforme au droit du travail en ce qu'il fait la promotion du dialogue social. Plus particulièrement, il consacre une logique de négociation collective de branche qui se maintient malgré les bouleversements¹⁹⁹⁶. Le néo-corporatisme correspond également au droit du travail parce qu'il perpétue les blocages historiques entre les acteurs sociaux. La position ambiguë de l'acteur étatique alimente certaines volontés de fermeture.

Pour résumer, le corporatisme d'État est conforme au droit du travail en ce sens qu'il promeut un fonctionnement sectoriel des groupes professionnels, par branche d'activité. Surtout, ce corporatisme traduit une fierté et une conscience collective de type professionnel : *« Mais ce que nous donne aussi à voir le phénomène d'individualisation – tel que nous l'avons diagnostiqué –, c'est une figure « substantielle » de l'individu – celle d'un individu qui ne se tient face au monde que parce qu'il est soutenu par tout un ensemble de supports –, qui est totalement étrangère aux projets de société néo-libéraux. Le « nouveau » droit français du travail, plus individualisé, ne marque pas un retour en arrière, au temps où le contrat individuel faisait, seul, la loi des parties. En réalité (...), la réhabilitation du salarié-individu se situe, pour l'essentiel, dans le prolongement même du modèle historique du droit du travail. Le mouvement d'individualisation marque une nouvelle étape sur la voie de l'épanouissement, de l'émancipation des salariés »*¹⁹⁹⁷. Ces dernières nourrissent des volontés d'autonomie de la part des travailleurs concernés. Appliquées aux enjeux du droit du travail, les volontés d'autonomie s'inscrivent dans des objectifs historiques pour la discipline. Ces objectifs sont la démocratisation des rapports de travail et la participation des acteurs sociaux. Ainsi, le corporatisme pose frontalement la question de la légitimité de la norme sociale négociée par rapport à la norme sociale imposée. Il interroge donc bien l'avenir de la démocratie sociale française, par le biais de son articulation avec la démocratie politique.

Le corporatisme social est conforme au droit du travail en ce qu'il consacre certaines situations où les particularismes prennent le pas sur le bien commun. Ces situations sont dans

¹⁹⁹⁶ Rapport d'information. Bilan des réformes en matière de dialogue social..., op. cit., p. 1 : « Cette importance se traduit également par le rôle normatif de la négociation collective. La convention de branche permet ainsi de définir le cadre général de l'organisation du travail et d'apporter des garanties aux salariés en tenant compte des caractéristiques de chaque secteur ; l'implication de l'État, à travers la procédure d'extension, lui confère une force obligatoire qui s'impose à tous ».

¹⁹⁹⁷ Patrice Adam, L'individualisation..., op. cit., p. 471.

la continuité de l'histoire sociale. Le corporatisme d'État n'a jamais fait l'unanimité. Les failles de l'organisation corporative ont renforcé les mouvements de résistance à la conscience collective de type professionnel. L'autogestion, l'hérédité ou la qualification professionnelle peuvent représenter des freins à l'expansion économique et à la liberté individuelle. À partir de la fin des corporations d'Ancien Régime, il est possible d'observer l'essor progressif de théories sociales, notamment libérales et marxistes, qui vont influencer les relations professionnelles. Surtout, elles vont, en se heurtant au corporatisme d'État, contribuer à créer un sentiment de défiance mutuelle entre les acteurs du dialogue social. Petit à petit, employeurs, syndicats et travailleurs vont être confortés dans une logique individualiste et de lutte qui perdure encore parfois aujourd'hui. L'histoire du droit du travail a donc façonné en profondeur les assises actuelles de la discipline. Elle est parcourue par différentes théories contradictoires qui rendent son évolution ambiguë. L'intérêt collectif qui anime le corporatisme d'État, au nom d'une volonté de collectivisation des rapports de travail, va être retourné contre lui. Déjà, l'association de toutes les forces de travail pour mener à bien un projet commun va souffrir de l'héritage laissé par le corporatisme d'État organisateur. Puis progressivement, le corporatisme d'État ne concordera plus, selon certains courants de pensée, avec les exigences de compétitivité pour les entreprises et de mobilité pour les travailleurs.

La position des acteurs sociaux est scrutée. Il est possible de confirmer l'existence de certaines formes de corporatisme social. L'employeur peut être tenté de faire primer le progrès économique de la structure et valoriser le corporatisme d'entreprise. Le syndicat peut être tenté d'oublier l'intérêt général des travailleurs et valoriser le corporatisme syndical. Chaque travailleur peut être tenté de faire primer ses intérêts propres en fonction de sa catégorie sociale ou de son activité professionnelle et valoriser ainsi le corporatisme professionnel ou le corporatisme de métier.

Mais si ces situations peuvent exister, elles ne sont pas généralisables. Il y a un essor de l'individualisme et du libéralisme. Cela se vérifie à travers certaines tendances repérables dans les dernières évolutions du droit du travail ou grâce aux blocages persistants dans le dialogue social. Cependant, cela est insuffisant pour estimer que la nature du droit du travail a changé et qu'il est possible d'attester d'un passage d'une identité professionnelle collective à une identité professionnelle individuelle. Le corporatisme social, en tant que phénomène généralisé d'individualisation, reste résiduel et les craintes qu'il suscite restent en l'état : « *Le mouvement d'individualisation porte en germe un affaiblissement – un affaïssement – du collectif. D'abord*

parce qu'il peut rendre plus difficile l'exercice de certains droits collectifs, mais aussi parce qu'il est de nature à contribuer à amoindrir chez les salariés la conscience même de l'existence d'intérêts collectifs. Focalisé sur soi, sur la défense de ses intérêts individuels, l'on peut vite oublier l'existence d'intérêts partagés, se désintéresser de la « chose commune » et rendre toute action collective impraticable (et peut-être même indésirable) »¹⁹⁹⁸.

Il est donc possible de répondre à l'interrogation initiale, qui a constitué le fil rouge de cette thèse, de la manière suivante : le droit du travail français actuel est bel et bien corporatiste, même s'il l'est de différentes manières. Il est conforme à certaines caractéristiques définissant certains modèles de corporatisme. Ainsi, il est légitime de se demander à quel modèle il correspond le mieux.

La rupture temporelle entre le corporatisme d'État et le corporatisme social, au cœur du droit du travail, peut donc être située dans les années 1970, à l'aube d'une crise majeure. Schématiquement, les événements de mai 68 constituent l'apogée de la conscience collective. Cela se matérialise en droit du travail avec les accords de Grenelle et la loi du 27 décembre 1968 qui renforcent les bases de la démocratie sociale. À l'inverse, les lois Auroux marquent le début d'une ère plus libéralisée et plus individualisée pour le monde du travail. Mais, cette césure temporelle placée dans les années 1970 interpelle, car elle a déjà été utilisée au cours de cette étude. C'est donc elle qui fut utilisée comme porte d'entrée pour introduire le phénomène de néo-corporatisme. En permettant à des groupes professionnels de s'insérer davantage dans un dialogue avec l'État, le néo-corporatisme semble être une continuité du corporatisme d'État. Il pourrait définir le développement du paritarisme et la démocratisation des rapports de travail. Le néo-corporatisme est présenté comme un rééquilibrage du dialogue social au profit des acteurs sociaux. En effet, dans sa nature, il renvoie à l'association des forces politiques et sociales. Mais il renvoie également à une défiance réciproque persistante entre les acteurs, à un dialogue social parfois encore bloqué et à une décentralisation de la négociation collective particulièrement sensible. Le parallèle est immédiat, et troublant, avec le droit du travail. Un droit du travail correspondant au néo-corporatisme, ce pourrait être un droit en partie conforme au corporatisme d'État, mais qui ne parvient pas à donner toute leur substance aux idées d'autonomie et de communauté. Il s'agirait d'un droit du travail qui ambitionne de généraliser le principe de participation, au sens large, mais qui ne parvient pas à transformer l'essai, comme

¹⁹⁹⁸ *Ibid.*, p. 472.

en témoignent les ordonnances de 2017 : « *Cette aspiration à porter et surtout à concrétiser une culture de la coopération, aux accents néo-corporatistes, éclaire, à notre avis, les ambiguïtés que recèle la conception du dialogue social qui irrigue cette réforme* »¹⁹⁹⁹.

Pour autant, la conformité du néo-corporatisme avec les données du droit du travail n'est pas complète. Le modèle néo-corporatiste entraîne l'institutionnalisation des groupes d'intérêts, des groupes professionnels notamment, par l'acteur étatique. Ainsi, les groupes professionnels ne peuvent pas constituer des ordres juridiques naturels et véritablement autonomes. Il s'agit là d'une vision contraire au pluralisme, notamment celui qui caractérise le droit du travail. Cela explique l'opposition entre néo-corporatisme et démocratie sociale²⁰⁰⁰.

Cette étude a donc permis de proposer le début d'une histoire du corporatisme, en tant que mouvement d'idées, réclamée scientifiquement. En mettant en lumière l'ensemble de représentations corporatistes, il est à espérer que l'étude aura permis aux auteurs de mieux comprendre un objet complexe et qu'elle leur permettra de voir précisément à quel type de corporatisme ils font référence. Surtout, le but était de démontrer que l'usage du vocable corporatiste est lourd de sens.

Dans le cadre du droit du travail, en vertu d'une analyse de contenu des discours, l'étude a permis d'émettre l'hypothèse que ce dernier est majoritairement néo-corporatiste. De plus, il est à espérer que cette étude réhabilitera le corporatisme comme réel objet d'étude. L'autonomie des groupes professionnels pousse à s'interroger sur la vigueur de la démocratie sociale. Le corporatisme peut aider à comprendre comment les acteurs de secteurs donnés peuvent influencer, directement ou non, l'évolution du droit du travail. Des questions ont émergé naturellement. La volonté d'autonomie professionnelle se traduit-elle réellement, en droit du travail, par une véritable participation des acteurs sociaux ? Le droit du travail français peut-il réellement s'inspirer du corporatisme, mouvement d'idées, pour évoluer ? En tout état de cause, la crise sanitaire a révélé, plus que jamais, l'importance du bien commun et de son équilibre avec les intérêts particuliers : « *La crise sanitaire actuelle ne met pas en cause que notre modèle social fondé sur la solidarité et la primauté du collectif sur l'individuel (...). Toute la difficulté*

¹⁹⁹⁹ Frédéric Géa, « Les soubassements... », *op. cit.*, p. 596.

²⁰⁰⁰ Alexandre Escudier, « Démocratie représentative... », *op. cit.*, p. 36 : « *La « démocratie sociale » s'est mise en place tout différemment, comme alternative au « néo-corporatisme », à la faveur d'un long processus au cours duquel c'est la démocratie politique qui s'est incorporée la difficile question de la représentation des intérêts, tout en restant arbitre et maître du jeu en dernier ressort* ».

de l'intervention des pouvoirs publics tient dans la conciliation entre l'intérêt général et les libertés individuelles et dans la juste mesure des atteintes justifiées »²⁰⁰¹.

²⁰⁰¹ Christophe Radé, « Tour de passe-passe estival », *Droit Social*, 2021, p. 673.

Index

Les numéros de cet index renvoient aux pages

- Agonistique, 248, 250, 299, 305, 310, 346, 371, 379
- Autogestion, 39, 41, 61, 68, 195, 201, 267, 281, 289, 290, 292, 301, 302, 307, 310, 320, 321, 347, 352, 368, 373, 381, 411, 412, 414, 472, 504, 533
- Autonomie professionnelle, 262, 273, 284, 289, 292, 294, 311, 312, 313, 322, 356, 357, 361, 367, 374, 375, 376, 399, 400, 403, 404, 405, 407, 411, 413, 428, 429, 452
- Bien commun, 223, 245, 249, 253, 264, 272, 283, 285, 286, 296, 299, 301, 303, 311, 312, 314, 315, 335, 336, 341, 354, 356, 358, 369, 371, 374, 375, 376, 378, 399, 404, 405, 411, 423, 427, 429, 430, 434, 435, 436, 437, 440, 441, 443, 449, 450, 452, 454, 464, 467, 468
- Collectivisation, 61, 74, 105, 127, 293, 295, 297, 309, 325, 413, 423, 440, 467, 468, 472
- Collectivisme, 242, 260, 272, 273, 282, 283, 291, 300, 331, 333, 348, 355, 367, 380, 411, 431, 463, 465
- Communauté, 34, 36, 38, 40, 42, 50, 51, 58, 74, 97, 102, 104, 111, 118, 119, 128, 136, 168, 171, 185, 225, 229, 240, 241, 242, 243, 245, 253, 281, 283, 285, 315, 335, 337, 339, 342, 351, 354, 375, 382, 383, 396, 399, 438, 456, 468, 473, 497
- Compétence, 57, 60, 92, 133, 158, 205, 249, 254, 265, 293, 335, 337, 348, 355, 366, 380, 407, 412, 427, 437, 443, 504
- Compétitivité, 306, 315, 326, 335, 354, 355, 362, 373, 376, 391, 397, 405, 415, 418, 427, 428, 450, 472
- Concertation, 89, 124, 134, 136, 140, 148, 152, 155, 156, 200, 274, 287, 299, 321, 322, 326, 336, 364, 366, 371, 374, 375, 376, 377, 396, 404, 409, 415, 416, 417, 433, 434, 435, 440, 442, 446, 447, 449, 452, 453, 458, 464, 468
- Conscience collective, 253, 256, 272, 280, 285, 290, 292, 296, 299, 334, 335, 337, 342, 349, 369, 371, 378, 382, 383, 404, 413, 428, 430, 437, 467, 471, 472, 473
- Contractualisation, 257, 259, 260, 272, 285, 288
- Coopération, 127, 138, 247, 260, 265, 286, 288, 289, 296, 313, 340, 370, 371, 375, 381, 383, 397, 399, 411, 418, 433, 434, 439, 440, 450, 451, 454, 455, 456, 460, 474, 504
- Corporatisme
- d'entreprise**, 201, 214, 216, 217, 218, 219, 220, 224, 228, 325, 335, 336, 352, 357, 358, 362, 364, 365, 366, 375, 383, 385, 397, 437, 440, 449, 457, 472
- d'État**, 147, 164, 207, 236, 239, 252, 401, 409, 412, 423, 429, 432, 450, 467, 472, 473
- de métier**, 220, 221, 228, 364, 365, 366, 383, 445, 460, 472
- professionnel**, 220, 221, 335, 336, 362, 364, 365, 366, 368, 383, 445, 457, 460, 472
- social**, 157, 164, 165, 169, 170, 171, 172, 173, 176, 177, 179, 180, 184, 189, 191, 193, 202, 203, 207, 220, 222, 226, 229, 236, 260, 287, 325, 349, 351, 356, 358, 361, 362, 365, 367, 368, 369, 370, 371, 372, 375, 377, 380, 382, 384, 385, 394, 399, 401, 402, 406, 408, 412, 416, 420, 423, 430, 432, 434, 435, 436, 440, 443, 449, 464, 472, 473
- syndical**, 189, 222, 224, 225, 227, 229, 357, 358, 380, 383, 408, 415, 416, 417, 418, 422, 423, 441, 442, 453, 458, 459, 472, 550
- Défiance, 136, 171, 174, 203, 259, 260, 306, 326, 327, 337, 350, 353, 358, 365, 368, 371, 372, 374, 376, 378, 380, 383, 403, 405, 412, 413, 414, 415, 416, 417, 425, 429, 435, 442, 454, 463, 472, 473
- Démocratie sociale, 142, 285, 287, 301, 303, 320, 356, 370, 372, 379, 392, 414, 416, 422, 425, 474, 484, 485, 507, 512, 516, 517, 520, 522, 546
- Démocratisation, 211, 273, 382, 394, 425, 441, 463, 471, 473
- Gouvernance d'entreprise, 298, 327, 398, 399, 415, 450, 451, 454, 456, 517, 534
- Idées corporatistes, 17, 18, 19, 20, 26, 27, 29, 31, 32, 77, 79, 80, 85, 108, 123, 133, 134, 136, 147, 161, 164, 165, 166, 167, 188, 198, 204, 229, 230, 231, 232, 233, 235, 236, 270, 290
- Identité professionnelle, 38, 66, 111, 158, 168, 186, 226, 227, 243, 279, 305, 334, 336, 337, 341, 347, 349, 351, 356, 366, 367, 371, 407, 422, 472, 541

Individualisme, 34, 58, 61, 62, 63, 64, 66, 67, 69, 71, 73, 74, 81, 101, 102, 104, 115, 118, 120, 180, 182, 183, 191, 241, 247, 251, 257, 258, 260, 263, 269, 273, 280, 287, 291, 292, 295, 296, 300, 310, 312, 314, 325, 326, 332, 334, 335, 336, 338, 340, 344, 348, 349, 355, 357, 359, 370, 371, 373, 379, 380, 382, 383, 392, 405, 406, 413, 427, 428, 429, 436, 437, 439, 444, 463, 465, 468, 470, 472
 Mobilité, 43, 184, 209, 226, 228, 337, 352, 355, 472, 503, 511
 Modèle corporatif initial, 30, 31, 37, 43, 52, 55, 58, 59, 62, 63, 66, 70, 72, 73, 74, 76, 77, 79, 84, 88, 112, 135, 156, 169, 173, 177, 179, 200, 204, 226, 232, 237, 238, 240, 242, 243, 244, 246, 247, 248, 263, 264, 265, 266, 276, 280, 283, 291, 305, 339, 349, 357, 382, 470
 Mouvement social, 97, 99, 107, 195, 197, 209, 211, 212, 228, 229, 343, 406, 409, 415, 437, 533, 538
 Néo-corporatisme, 15, 16, 87, 100, 114, 138, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 162, 201, 432, 473, 474, 485, 502, 511, 515, 535
 Néo-libéralisme, 53, 80, 82, 281, 336, 353, 354, 355, 356, 382, 384, 463, 465, 468
 Norme négociée, 274, 361, 374, 376, 377, 383, 393, 394, 411, 429, 431, 432, 440, 444, 445, 446, 458
 Participation, 90, 102, 116, 130, 133, 135, 154, 155, 180, 188, 239, 268, 281, 286, 288, 289, 292, 293, 298, 301, 305, 307, 310, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 321, 323, 325, 326, 333, 335, 336, 342, 355, 357, 365, 371, 374, 375, 377, 380, 398, 399, 403, 404, 406, 408, 409, 410, 414, 415, 418, 422, 423, 436, 437, 440, 444, 445, 447, 450, 451, 454, 456, 458, 461, 471, 473, 474
 Participation salariale, 288, 289, 301, 316, 321, 365, 398, 404, 415, 418, 422, 423, 440, 445, 454, 455, 456, 458
 Pluralisme, 61, 144, 189, 229, 252, 287, 298, 359, 362, 412, 417, 431, 434, 453, 474, 529, 533, 550
 Progrès économique, 273, 284, 298, 325, 331, 335, 342, 354, 358, 367, 370, 375, 398, 399, 437, 440, 448, 472
 Progrès social, 273, 284, 286, 335, 358, 363, 367, 373, 395, 399, 408, 419, 436, 437, 447, 448
 Qualification, 42, 158, 202, 220, 226, 254, 265, 266, 279, 305, 306, 307, 335, 342, 347, 348, 350, 420, 427, 436, 437, 472, 532
 Référendum d'entreprise, 296, 364, 379, 397, 398, 512, 518
 Solidarité, 33, 35, 37, 39, 42, 43, 51, 55, 58, 60, 66, 74, 98, 100, 111, 128, 137, 156, 178, 189, 197, 200, 208, 211, 212, 222, 224, 227, 229, 240, 242, 248, 249, 251, 252, 255, 261, 271, 273, 283, 288, 313, 319, 326, 334, 339, 352, 372, 380, 406, 407, 419, 430, 437, 439, 440, 452, 454, 487, 490, 511, 530
 Théorie de l'institution, 87, 283, 287, 315, 367, 452

Sources

I. Sources manuscrites

- Archives départementales des Vosges, 6 E 1, *Copie de l'ordonnance de 1557 sur le règlement de la corporation des bouchers de Mirecourt.*
- Archives départementales des Vosges, 6 E 1, *Procès intenté par le corps des bouchers contre des particuliers pour contraventions aux règlements (XVIII^e siècle).*
- Archives départementales des Vosges, 6 E 2-3, *Registre des actes de la corporation des boulangers-pâtisseries de Mirecourt.*

II. Sources constitutionnelles, législatives et réglementaires

- FRANCE, *Décret du 2 mars 1791 portant suppression de tous les droits d'aides, de toutes les maîtrises et jurandes et établissement des droits de patentes*, Recueil Duvergier, p. 281-285.
- FRANCE, *Décret du 14 juin 1791 relatif aux assemblées d'ouvriers et artisans de même état et profession, dit « Loi Le Chapelier »*, Recueil Duvergier, p. 25-26.
- FRANCE, *JORF. Débats parlementaires, Chambre des députés : compte-rendu in-extenso*, 12 juin 1883, p. 1276.
- FRANCE, *Loi du 21 mars 1884 relative aux syndicats professionnels*, JORF, 22 mars 1884, p. 1577.
- FRANCE, *Loi du 27 mars 1907 concernant les Conseils de Prud'hommes*, JORF, 28 mars 1907, p. 2457.
- FRANCE, *Loi du 25 mars 1919 relative aux conventions collectives de travail*, JORF, 28 mars 1919, p. 3181.
- FRANCE, *Loi du 24 juin 1936 modifiant et complétant le chapitre IV « bis » du titre II du livre 1^{er} du code du travail : « De la convention collective de travail »*, JORF, 26 juin 1936, p. 6698.

- FRANCE, *Loi du 16 août 1940 concernant l'organisation provisoire de la production industrielle (Dissolution des groupements professionnels ; Création des Comités d'Organisation)*, JORF, 18 août 1940, p. 4731.
- FRANCE, *Loi du 4 octobre 1941 relative à l'organisation sociale des professions*, JORF, 26 octobre 1941, p. 4650.
- FRANCE, *Ordonnance du 9 août 1944 relative au rétablissement de la légalité républicaine sur le territoire continental*, JORF (Alger), 10 août 1944, p. 688.
- FRANCE, *Ordonnance n°45-280 du 22 février 1945 instituant des comités d'entreprise*, JORF, 23 février 1945, p. 954.
- FRANCE, *Loi n° 46-730 du 16 avril 1946 fixant le statut des délégués du personnel dans les entreprises*, JORF, 17 avril 1946, p. 3224.
- FRANCE, *Loi n° 46-1065 du 16 mai 1946 tendant à la modification de l'ordonnance du 22 février 1945 instituant des comités d'entreprise*, JORF, 17 mai 1946, p. 4251.
- FRANCE, *Préambule de la Constitution de la République Française du 27 octobre 1946*, JORF, 28 octobre 1946, p. 9166.
- FRANCE, *Loi n°46-2924 du 23 décembre 1946 relative aux conventions collectives de travail*, JORF, 25 décembre 1946, p. 10932.
- FRANCE, *Décret n° 55-478 du 5 mai 1955 tendant à favoriser la conclusion des conventions collectives et des accords en matière de salaires*, JORF, 6 mai 1955, p. 4493.
- FRANCE, *Constitution de la République Française du 4 octobre 1958*, JORF, 5 octobre 1958, p. 9151.
- FRANCE, *Arrêté du 31 mars 1966 relatif à la détermination des organisations appelées à la discussion et à la négociation des conventions collectives de travail*.
- FRANCE, *Loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises*, JORF, 31 décembre 1968, p. 12403.
- FRANCE, *Loi n° 78-763 du 19 juillet 1978 portant statut des sociétés coopératives ouvrières de production*, JORF, 20 juillet 1978, p. 2878.
- FRANCE, *Loi n° 79-44 du 18 janvier 1979 portant modification des dispositions du Titre 1^{er} du livre V du Code du Travail relatives aux conseils de prud'hommes*, JORF, 19 janvier 1979, p. 163.

- FRANCE, *Loi n° 82-689 du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise*, JORF, 6 août 1982, p. 2518.
- FRANCE, *Loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel*, JORF, 29 octobre 1982, p. 3255.
- FRANCE, *Loi n° 82-957 relative à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail*, JORF, 14 novembre 1982, p. 3414.
- FRANCE, *Loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail*, JORF, 26 décembre 1982, p. 3858.
- FRANCE, *Décret n° 83-1111 du 19 décembre 1983 déterminant les modalités d'application des dispositions du Code du travail dans les entreprises de transport par voie de navigation intérieure et au personnel navigant de la batellerie fluviale*, JORF, 22 décembre 1983, p. 3687.
- FRANCE, *Loi n°96-603 du 5 juillet 1996 relative au développement et à la promotion du commerce et de l'artisanat*, JORF, 6 juillet 1996, p. 10199.
- FRANCE, *Loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social*, JORF, 5 mai 2004, p. 7983.
- FRANCE, *Loi n°2007-130 du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social*, JORF, 1^{er} février 2007, p. 1944.
- FRANCE, *Loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail*, JORF, 21 août 2008, p. 13064.
- FRANCE, *Loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie*, JORF, 25 novembre 2009.
- FRANCE, *Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale*, JORF, 6 mars 2014, p. 4848.
- FRANCE, *Loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques*, JORF, 7 août 2015, p. 13537.
- FRANCE, *Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi*, JORF, 18 août 2015, p. 14346.
- FRANCE, *Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*, JORF, 9 août 2016.
- FRANCE, *Ordonnance n°2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la mesure de la négociation collective*, JORF, 23 septembre 2017.

- FRANCE, *Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail*, JORF, 23 septembre 2017.
- FRANCE, *Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*, JORF, 23 septembre 2017.
- FRANCE, *Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective*, JORF, 23 septembre 2017.
- FRANCE, *Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel*, JORF, 6 septembre 2018.
- FRANCE, *Ordonnance n° 2021-797 du 23 juin 2021 relative au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage*, JORF, 24 juin 2021.

III. Sources imprimées et numérisées

1. Sources juridiques

a. *Ouvrages généraux et spéciaux, thèses, traités et manuels*

- ADAM Patrice, *L'individualisation du droit du travail. Essai sur la réhabilitation juridique du salarié-individu*, Paris, Librairie générale de droit et de jurisprudence, 2005, 556 p.
- AUBIN Gérard et BOUVERESSE Jacques, *Introduction historique au droit du travail*, 1^e édition, 1995, Paris, Presses universitaires de France, 1995, 318 p.
- BAUDIN Louis, *Le corporatisme. Italie, Portugal, Allemagne, Espagne, France*, Paris, Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1942, 224 p.
- CARBASSE Jean-Marie, *Introduction historique au droit*, 1^e édition, Paris, Presses universitaires de France, 1998, 379 p.
- CHAUMET Pierre-Olivier, *Histoire du droit social. Du Moyen Âge aux Temps modernes*, Bordeaux, LEH, 2017, 153 p.

- CORNU Gérard, *Vocabulaire juridique*, 9^e édition, Paris, Presses universitaires de France, 2012, 1095 p.
- DELBREL Yann, *L'essentiel de l'histoire du droit social*, Paris, Gualino, 2006, 132 p.
- DEMOGUE René, *Les notions fondamentales du droit privé. Essai critique*, Paris, Librairie nouvelle de droit et de jurisprudence, 1911, 681 p.
- DUGUIT Léon, *Le droit social, le droit individuel et la transformation de l'État. Conférences faites à l'École des Hautes Études Sociales*, 2^e édition, Paris, Félix Alcan, 1911, 160 p.
- DUGUIT Léon, *Manuel de Droit Constitutionnel*, 4^e édition, Paris, Fontemoing, 1923, 605 p.
- DUGUIT Léon, *Traité de droit constitutionnel*, 2^e édition, Paris, Fontemoing, Tome 2, 1923, 730 p.
- GAUDEMET Jean, *Les naissances du droit. Le temps, le pouvoir et la science au service du droit*, 4^e édition, Paris, Librairie générale de droit et de jurisprudence, 2016, 386 p.
- GURVITCH Georges, *La Déclaration des droits sociaux (1946)*, Paris, Dalloz, 2009, 174 p.
- LE CROM Jean-Pierre, *Syndicats nous voilà ! Vichy et le corporatisme*, Paris, Les Éditions de l'Atelier, 1995, 410 p.
- LE GOFF Jacques, *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, 4^e édition, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2019, 683 p.
- OLIVIER-MARTIN François, *Histoire du droit français des origines à la Révolution (1948)*, 2^{ème} édition, Paris, CNRS Éditions, 763 p.
- OLIVIER-MARTIN François, *L'organisation corporative de la France d'Ancien Régime*, Paris, Sirey, 1938, 565 p.
- OLSZAK Norbert, *Histoire du droit du travail*, Paris, Presses universitaires de France, 1999, 128 p.
- *Recueil périodique et critique de jurisprudence, de législation et de doctrine. Année 1913*, 3^e partie, Paris, Jurisprudence générale Dalloz, 1913, 120 p.
- SUPIOT Alain, *Critique du droit du travail*, Paris, Presses universitaires de France, 2011, 336 p.

b. Contributions à un ouvrage collectif et articles de mélanges

- ALONSO Christophe, DURANTHON Arnaud et SCHMITZ Julia, « Introduction », in ALONSO Christophe, DURANTHON Arnaud et SCHMITZ Julia (dir.), *La pensée du doyen Hauriou à l'épreuve du temps : quel(s) héritage(s) ?*, Aix-en-Provence, Presses universitaires d'Aix-Marseille, 2015, p. 13-26.
- ANTONMATTÉI Paul-Henri, « Il faut sauver l'article L.1 du Code du Travail », in ANDOLFATTO Dominique (dir.), *La démocratie sociale en tension*, Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, 2018, p. 141-145.
- AUBRY Éric, « Les régulations sociales et contractuelles face au législateur », in GROUX Guy, ROBERT Richard et FOUCAULT Martial (dir.), *Le Social et le Politique*, Paris, CNRS Éditions, 2020, p. 191-200.
- AULAGNON Lucien, « Suggestions « corporatives » de l'encyclique Quadragesimo Anno », in *Introduction à l'étude du droit comparé. Recueil d'Études en l'honneur d'Édouard Lambert*, 5^e partie, Paris, Sirey, 1938, p. 96-103.
- BARROCHE Julien, « L'argument sociologique chez Maurice Hauriou », in ALONSO Christophe, DURANTHON Arnaud et SCHMITZ Julia (dir.), *La pensée du doyen Hauriou à l'épreuve du temps : quel(s) héritage(s) ?*, Aix-en-Provence, Presses universitaires d'Aix-Marseille, 2015, p. 45-62.
- BESSLING J., « Le fait syndical et les transformations des principes fondamentaux du droit », in *Introduction à l'étude du droit comparé. Recueil d'études en l'honneur d'Édouard Lambert*, 1^e partie, Paris, Sirey, 1938, p. 80-93.
- BIOY Xavier, « Les libertés, le pouvoir, l'État dans la pensée de Maurice Hauriou : une dialectique en mouvement ? », in ALONSO Christophe, DURANTHON Arnaud et SCHMITZ Julia (dir.), *La pensée du doyen Hauriou à l'épreuve du temps : quel(s) héritage(s) ?*, Aix-en-Provence, Presses universitaires d'Aix-Marseille, 2015, p. 523-530.
- CASSARD-VALEMBOIS Anne-Laure, « Heurs et malheurs du projet de constitutionnalisation de la démocratie sociale », in ANDOLFATTO Dominique (dir.), *La démocratie sociale en tension*, Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, 2018, p. 125-140.

- CHEVALLIER Jacques, « Les linéaments d'une théorie sociologique de l'administration », in ALONSO Christophe, DURANTHON Arnaud et SCHMITZ Julia (dir.), *La pensée du doyen Hauriou à l'épreuve du temps : quel(s) héritage(s) ?*, Aix-en-Provence, Presses universitaires d'Aix-Marseille, 2015, p. 621-632.
- COMBEXELLE Jean-Denis, « Démocratie sociale : les enjeux du futur », in GROUX Guy, ROBERT Richard et FOUCAULT Martial (dir.), *Le Social et le Politique*, Paris, CNRS Éditions, 2020, p. 217-227.
- COSME Cyril, « Les régulations sociales et contractuelles face au législateur », in GROUX Guy, ROBERT Richard et FOUCAULT Martial (dir.), *Le Social et le Politique*, Paris, CNRS Éditions, 2020, p. 173-178.
- DANIEL Joseph, « L'évolution syndicale contemporaine au double point de vue juridique et psychologique », in *L'organisation corporative, Semaines sociales de France, XXVII^e session à Angers, Compte-rendu in extenso des cours et conférences*, Lyon, Chronique sociale de France, 1935, p. 121-149.
- DUTHOIT Eugène, « Par une autorité corporative vers une économie ordonnée », in *Sommaire des leçons de la XXVII^e session des Semaines sociales de France*, Lyon, Chronique sociale de France, 1935, p. 4-12.
- GLASSON Ernest, « Le Code Civil et la question ouvrière » in *Séances et travaux de l'Académie des sciences morales et politiques*, 1886, 1^e Semestre, Tome 25, p. 843-895.
- GRIGNARD Marcel, « La démocratie sociale en Europe », in GROUX Guy, ROBERT Richard et FOUCAULT Martial (dir.), *Le Social et le Politique*, Paris, CNRS Éditions, 2020, p. 87-98.
- GRIGNARD Marcel, « Démocratie sociale : des lendemains qui chantent ? Vraiment ? », in GROUX Guy, ROBERT Richard et FOUCAULT Martial (dir.), *Le Social et le Politique*, Paris, CNRS Éditions, 2020, p. 229-239.
- HAURIOU Maurice, « L'Institution et le droit statutaire », in *Recueil de Législation de Toulouse*, 2^e série, Tome II, Édouard Privat, Toulouse, 1906, p. 134-182.
- HECQUARD-THÉRON Maryvonne, « Introduction », in HECQUARD-THÉRON Maryvonne (dir.), *Le groupement et le droit : corporatisme, néo-corporatisme*, Toulouse, Presses de l'Université des sciences sociales de Toulouse, 1996, p. 7-8.

- HORDERN Francis, « L'invention d'un nouveau contrat » in HORDERN Francis, SOUBIRAN-PAILLET Francine et THOLOZAN Olivier, *Histoire du contrat de travail*, Cahiers de l'Institut régional du travail, Aix-en-Provence, 2004, n°12, p. 13-20.
- JACOTOT David et MERCIER Samuel, « Gouvernance d'entreprise et démocratie sociale », in ANDOLFATTO Dominique (dir.), *La démocratie sociale en tension*, Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, 2018, p. 103-111.
- JIANG Jiangyuan, « Hauriou, hégélien malgré lui ? », in ALONSO Christophe, DURANTHON Arnaud et SCHMITZ Julia (dir.), *La pensée du doyen Hauriou à l'épreuve du temps : quel(s) héritage(s) ?*, Aix-en-Provence, Presses universitaires d'Aix-Marseille, 2015, p. 115-131.
- LAQUIÈZE Alain, « La démocratie sociale, la Constitution et la loi », in GROUX Guy, ROBERT Richard et FOUCAULT Martial (dir.), *Le Social et le Politique*, Paris, CNRS Éditions, 2020, p. 201-211.
- LAVIALLE Christian, « Le corporatisme voilé. Réflexion recommencée sur l'arrêt Monpeurt », in HECQUARD-THÉRON Maryvonne (dir.), *Le groupement et le droit : corporatisme, néo-corporatisme*, Toulouse, Presses de l'Université des sciences sociales de Toulouse, 1996, p. 9-30.
- LE CROM Jean-Pierre, « Une révolution par la loi ? L'ordonnance du 22 février 1945 sur les comités d'entreprise », in Jean-Pierre Le Crom (dir.), *Deux siècles de droit du travail. L'histoire par les lois*, Paris, Les Éditions de l'Atelier, 1998, p. 165-178.
- MORIN Marie-Laure, « Démocratie sociale ou démocratie politique ? La loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives », in Jean-Pierre Le Crom (dir.), *Deux siècles de droit du travail. L'histoire par les lois*, Paris, Les Éditions de l'Atelier, 1998, p. 179-198.
- OLSZAK Norbert, « Invention et défense du caractère paritaire de la juridiction prud'homale », in MICHEL Hélène et WILLEMEZ Laurent (dir.), *Les prud'hommes. Actualité d'une justice bicentenaire*, Bellecombe-en-Bauges, Éditions du croquant, 2008, p. 15-24.
- OLSZAK Norbert, « La défense collective des intérêts : la loi du 21 mars 1884 relative à la création des syndicats professionnels », in Jean-Pierre Le Crom (dir.), *Deux siècles de droit du travail. L'histoire par les lois*, Paris, Les Éditions de l'Atelier, 1998, p. 61-72.

- POISSON Charles, « Les réalisations étrangères de régimes dénommés corporatifs » in *L'organisation corporative, Semaines Sociales de France, XXVII^e session à Angers, Compte-rendu in extenso des Cours et Conférences*, Lyon, Chronique sociale de France, 1935, p. 151-185.
- POISSON Charles, « Les réalisations étrangères. Premier groupe », in *Sommaire des leçons de la XXVII^e session des Semaines Sociales de France*, Lyon, Chronique sociale de France, 1935, p. 24-32.
- RAY Jean-Emmanuel, « La démocratie sociale face au législateur. Qui doit faire la loi en droit du travail français ? », in GROUX Guy, ROBERT Richard et FOUCAULT Martial (dir.), *Le Social et le Politique*, Paris, CNRS Éditions, 2020, p. 179-189.
- ROUAST André, « Les réalisations étrangères. Deuxième groupe », in *Sommaire des leçons de la XXVII^e session des Semaines Sociales de France*, Lyon, Chronique sociale de France, 1935, p. 34-39.
- SIMONIAN-GINESTE Hélène, « La corporation à la lumière des idées de Maurice Hauriou », in ALONSO Christophe, DURANTHON Arnaud et SCHMITZ Julia (dir.), *La pensée du doyen Hauriou à l'épreuve du temps : quel(s) héritage(s) ?*, Aix-en-Provence, Presses universitaires d'Aix-Marseille, 2015, p. 347-360.
- SUPIOT Alain, « Autopsie du citoyen dans l'entreprise : le rapport Auroux sur les droits des travailleurs », in Jean-Pierre Le Crom (dir.), *Deux siècles de droit du travail. L'histoire par les lois*, Paris, Les Éditions de l'Atelier, 1998, p. 265-279.
- TANGUY Yann, « L'institution selon Maurice Hauriou : doctrine et postérité », in ALONSO Christophe, DURANTHON Arnaud et SCHMITZ Julia (dir.), *La pensée du doyen Hauriou à l'épreuve du temps : quel(s) héritage(s) ?*, Aix-en-Provence, Presses universitaires d'Aix-Marseille, 2015, p. 301-316.

c. Rapports

- *Rapport sur les obstacles à l'expansion économique*, présenté par le Comité institué par le décret n°59-1284 du 13 novembre 1959, 94 p.
- *Rapport du Comité d'Étude pour la réforme de l'entreprise*, présidé par Pierre Sudreau, remis le 7 février 1975, 254 p.

- *Rapport d'information déposé par la Commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur la démocratie sociale*, présenté par Monsieur le député LE GARREC Jean, enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 4 juin 2000, 55 p.
- *Rapport public 2003. Perspectives pour la fonction publique*, Conseil d'État, La Documentation française, 30 novembre 2002, 448 p.
- SELLIER Bernard, *Rapport d'information fait au nom de la mission commune d'information sur le fonctionnement des dispositifs de formation professionnelle*, Sénat, n°365, Session extraordinaire de 2006-2007, Annexe au procès-verbal de la séance du 4 juillet 2007, Tome 1, 344 p.
- *Rapport de la Commission pour la libération de la croissance française présidée par Jacques Attali*, La Documentation française, 23 janvier 2008, 245 p.
- *Déclaration commune du MEDEF, de la CFDT, la CGPME, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT, FO et l'UPA sur les critères de la représentativité syndicale, le développement du dialogue social et le financement des organisations syndicales*, Paris, le 9 avril 2008.
- COMBEXELLE Jean-Denis, *La négociation collective, le travail et l'emploi*, Rapport au Premier ministre 9 septembre 2015, 135 p.
- *Le développement de la culture du dialogue social en France*, Avis du Conseil économique, social et environnemental, Séance du 24 mai 2016, présenté par M. BÉRILLE Luc et M. PILLIARD Jean-François au nom de la section du travail et de l'emploi, 111 p.
- *Rapport d'information. Bilan des réformes en matière de dialogue social et de négociation collective*, élaboré par Frédérique Puissat et examiné par la Commission des affaires sociales le 30 juin 2021, 8 p.

d. Contributions parmi les actes publiés de colloques

- CASEAU-ROCHE Cécile, « Le dialogue social », in CHAMBOST Anne-Sophie et MAGES Alexis (dir.), *La réception du droit du travail par les milieux professionnels et intellectuels*, Issy-les-Moulineaux, Lextenso Éditions, 2017, p. 75-84.

- CHAMBOST Anne-Sophie et MAGES Alexis, « Avant-propos », in CHAMBOST Anne-Sophie et MAGES Alexis (dir.), *La réception du droit du travail par les milieux professionnels et intellectuels*, Issy-les-Moulineaux, Lextenso Éditions, 2017, p. 5-16.
- CHAMBOST Anne-Sophie, « Les illusions perdues de l'autonomie du droit du travail », in CHAMBOST Anne-Sophie et MAGES Alexis (dir.), *La réception du droit du travail par les milieux professionnels et intellectuels*, Issy-les-Moulineaux, Lextenso Éditions, 2017, p. 149-166.
- CLÈRE Jean-Jacques, « Une réforme originale : la juridictionnalisation des conflits collectifs du travail en France (1936-1939) », in CHAMBOST Anne-Sophie et MAGES Alexis (dir.), *La réception du droit du travail par les milieux professionnels et intellectuels*, Issy-les-Moulineaux, Lextenso Éditions, 2017, p. 53-74.
- DEROUSSIN David, « Le droit ouvrier et les pratiques ouvrières : regards privatistes (III^e République) », in CHAMBOST Anne-Sophie et MAGES Alexis (dir.), *La réception du droit du travail par les milieux professionnels et intellectuels*, Issy-les-Moulineaux, Lextenso Éditions, 2017, p. 167-186.
- HAMON Thierry, « La solidarité professionnelle au sein des communautés de métier dans la Bretagne d'Ancien Régime (XV^e – XVIII^e siècles) », in AUBIN Gérard et GALLINATO Bernard (dir.), *Les espaces locaux de la protection sociale : études offertes au Professeur Pierre Guillaume*, Paris, Comité d'histoire de la Sécurité sociale, 2004, p. 187-207.
- JACOTOT David, « L'autonomie collective », in CHAMBOST Anne-Sophie et MAGES Alexis (dir.), *La réception du droit du travail par les milieux professionnels et intellectuels*, Issy-les-Moulineaux, Lextenso Éditions, 2017, p. 211-227.
- LE GOFF Jacques, « Les catholiques sociaux et le droit du travail : les dix premières années des Semaines sociales (1904-1914) » in CHAMBOST Anne-Sophie et MAGES Alexis (dir.), *La réception du droit du travail par les milieux professionnels et intellectuels*, Issy-les-Moulineaux, Lextenso Éditions, 2017, p. 187-210.

e. Articles de doctrine

- « Cahier spécial : Le Corporatisme », *Archives de Philosophie du Droit et de Sociologie Juridique*, 1938, 8^e année, n°3-4, p. 7-200.

- « La lutte des chauffeurs de taxi et ses répercussions intéressent toute la classe ouvrière », *Le Droit Ouvrier*, Août 1935, p. 181-187.
- « Accords Matignon. Note de M. François de Menthon », *Droit Social*, 1938, p. 32-35.
- « Au-delà de la Charte », *Droit Social*, 1944, p. 221-228.
- « Droit Social », *Droit Social*, Janvier 1938, p. 1.
- « Jugement du Tribunal Correctionnel de Clermont-Ferrand du 15 janvier 1958. Note de Jean Brethe de la Gressaye », *Droit Social*, Novembre 1958, p. 527-533.
- « Jurisprudence. Tribunal Civil du Havre, 4 décembre 1920 », *Le Droit Ouvrier*, Octobre 1922, p. 296.
- « La corporation de la Boucherie », *Droit Social*, 1943, p. 141-148.
- « La Cour Supérieure d'Arbitrage. Note de M. C.C », *Droit Social*, 1938, p. 138-141.
- « La délimitation des familles professionnelles », *Droit Social*, 1942, p. 165-167.
- « Les conventions collectives de travail. Note de M. Morin », *Droit Social*, 1938, p. 4-8.
- « Les grèves d'août 1953 », *Droit Social*, 1953, p. 226-241.
- « Quelques aspects du développement de l'organisation du patronat dans l'industrie et le commerce en France », *Droit Social*, Mai 1962, p. 265-271.
- ADAM Gérard, « Le retour des syndicats », *Droit Social*, Mars 1996, p. 344-346.
- ADAM Patrice, « Florence Fouvet, Le principe de libre exercice d'une activité professionnelle , préf. de Antoine Jeammaud, Librairie générale de droit et de jurisprudence, coll. « Bibliothèque de droit social », tome 74, 2018 », *Revue de Droit du Travail*, Mai 2019, p. 365-367.
- ADAM Patrice, « L'accord de branche », *Droit Social*, Décembre 2017, p. 1039-1045.
- ADAM Patrice, « Réformer et re-former », *Droit Social*, Juin 2016, p. 489-494.

- AMADIEU Jean-François, « Les tendances au syndicalisme d'entreprise en France : quelques hypothèses », *Droit Social*, Juin 1986, p. 495-500.
- ANTONMATTÉI Paul-Henri, « Réforme du droit du travail : en avant marche ! », *Semaine Sociale Lamy*, Novembre 2017, n°1790, p. 10-13.
- AUBERY Pierre, « Quelques types de psychologie ouvrière. II. Les dockers du port du Havre », *Droit Social*, 1950, p. 194-200 ; 248-252.
- AUBRY Éric, « L'article L.1 du Code du Travail : dialogue social et démocratie politique », *Droit Social*, Mai 2010, p. 517-519.
- AUROUX Jean, « Un nouveau droit du travail ? », *Droit Social*, Janvier 1983, p. 2-4.
- AUZERO Gilles, « La participation des salariés à la stratégie de l'entreprise », *Droit Social*, Décembre 2015, p. 1006-1012.
- AZIMI Vida, « La discipline administrative sous l'Ancien Régime », *Revue Historique de Droit Français et Étranger*, Janvier-mars 1987, 4^e série, Volume 65, n°1, p. 45-70.
- BALLEST Simone, « Du droit de négociation à la capitulation du droit », *Le Droit Ouvrier*, Mars 1979, p. 77-93.
- BARBIER Jean-Claude, « Marché du travail : organiser les intermédiaires », *Droit Social*, Mars 2018, p. 290-292.
- BARFETY Jean-Baptiste, « Chaque entreprise a une raison d'être », *Revue de Droit du Travail*, Avril 2018, p. 268-279.
- BARTHÉLÉMY Jacques, « Mérites et exigences d'un droit du travail plus contractuel », *Droit Social*, Septembre 2017, p. 737-743.
- BELLOUBET-FRIER Nicole, « Service public et droit communautaire », *Actualité Juridique Droit Administratif*, Avril 1994, p. 270-286.
- BENHAMOU Salima, « Gouvernance, participation des salariés et performance des entreprises : enjeux et prospective économique et sociale », *Droit Social*, Juin 2014, p. 550-555.

- BENSIMON Stephen, « Autre mode de règlement alternatif des litiges : la médiation », *Actualité Juridique Famille*, Juin 2010, p. 258-260.
- BERBOUCHE Alain, « De la résistance légale à la fronde parlementaire en Bretagne : l'opposition du Parlement d'un pays d'État à la montée de l'absolutisme royal », *Revue Historique de Droit Français et Étranger*, Octobre-décembre 1992, 4^e série, Volume 70, n°4, 1992, p. 521-535.
- BERNARD Paul, « Un État déconcentré dans une Nation centralisée », *Actualité Juridique Droit Administratif*, Avril 1992, p. 39-44.
- BEVORT Antoine, « De la position commune sur la représentativité au projet de loi : renouveau et continuité du modèle social français », *Droit Social*, Juillet 2008, p. 823-829.
- BICHOT Jacques, « Retraite et famille : des injustices à la pelle », *Droit Social*, Janvier 1999, p. 33-40.
- BICHOT Jacques, « Veuvage et protection sociale », *Droit Social*, Décembre 2004, p. 1114-1121.
- BICHOT Jacques, « CSG : la solidarité professionnelle se meurt, vive la solidarité nationale ! », *Droit Social*, Janvier 1991, p. 74-79.
- BIENVENU Jean-Jacques et RICHER Philippe, « Le socialisme municipal a-t-il existé ? », *Revue Historique de Droit Français et Étranger*, Avril-juin 1984, 4^e série, Volume 62, n° 2, p. 205-223.
- BOITEL Maurice, « La législation concernant les conventions collectives de travail », *Le Droit Ouvrier*, Janvier-février 1937, p. 2-6.
- BOITEL Maurice, « L'exécution des sentences arbitrales », *Le Droit Ouvrier*, Mai 1938, p. 265-275.
- BONNARD Roger, « Syndicalisme, corporatisme et État corporatif », *Revue du Droit Public et de la Science Politique en France et à l'étranger*, 1937, 54^e année, Tome LIV, p. 58-123 ; 177-253.

- BONNARD-PLANCKE Laëtitia et VERKINDT Pierre-Yves, « Egalité et diversité : quelles solutions ? », *Droit Social*, Novembre 2006, p. 968-981.
- BORDELOUP Jean, « Les idéaux de la Révolution et la Sécurité sociale à l'épreuve d'une société éclatée », *Droit Social*, Avril 1990, p. 347-351.
- BORDELOUP Jean, « Libres propos sur la gestion des ressources humaines et les faiblesses du mouvement syndical. Une nouvelle étape dans la remise en cause de la démocratie dans la gestion de la Sécurité sociale », *Droit Social*, Juin 1991, p. 528-536.
- BORENFREUND Georges et SOURIAC Marie-Armelle, « Les rapports de la loi et de la convention collective : une mise en perspective », *Droit Social*, Janvier 2003, p. 72-88.
- BORENFREUND Georges, « La représentation des salariés et l'idée de représentation », *Droit Social*, Septembre 1991, p. 685-696.
- BORENFREUND Georges, « Le nouveau régime de la représentativité syndicale », *Revue de Droit du Travail*, Décembre 2008, p. 712-724.
- BORENFREUND Georges, « Représentativité syndicale et négociation collective », *Droit Social*, Avril 2013, p. 300-306.
- BORENFREUND Georges, « Troisième partie. Quel ordonnancement des sources du droit du travail ? - Les rapports de l'accord collectif avec la loi et le contrat de travail », *Revue de Droit du Travail*, Décembre 2016, p. 781-791.
- BOSSU Bernard, « A la recherche des acteurs du dialogue social », *Droit Social*, Novembre 2015, p. 896-903.
- BOULMIER Daniel, « Faciliter la conciliation prud'homale...mais pour qui ? La transcription de l'article 25 de l'ANI du 11 janvier 2013 par l'article 21 de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 », *Droit Social*, Octobre 2013, p. 837-846.
- BOURCIER DE CARBON Luc, « Science et systèmes », *Droit Social*, Juin 1968, p. 353-368.
- BOURRELLY Jean, « Du mode de calcul de l'indemnité de licenciement », *Droit Social*, Juin 1997, p. 925-929.

- BOUTELET Pierre, « Les prérogatives des psychologues scolaires », *Actualité Juridique Fonction Publique*, Mars 2001, p. 8.
- BRACONNIER Stéphane, « La régulation des services publics », *Revue Française de Droit Administratif*, Janvier 2001, p. 43-55.
- BRETHER DE LA GRESSAYE Jean, « Les transformations juridiques de l'entreprise patronale », *Droit Social*, 1939, p. 2-6.
- BRISSY Stéphane, « L'autorégulation des professions », *Droit Social*, Février 2016, p. 137-141.
- BRUNHES Bernard, « Conseils aux candidats de l'Élysée », *Droit Social*, Novembre 2006, p. 995-997.
- CAGNON Grégory, « Georges Vedel, le préfacier », *Revue Française de Droit Administratif*, Mai 2016, p. 382-393.
- CANUT Florence et GÉA Frédéric, « Le droit du travail, entre ordre et désordre (première partie). A propos de la « loi travail » du 8 août 2016 », *Droit Social*, Décembre 2016, p. 1038-1050.
- CARDASCIA Guillaume, « L'apparition dans le droit des classes d'« honestiores » et d'« humiliores », *Revue Historique de Droit Français et Étranger*, 1950, 4^e série, Volume 27, p. 305-337.
- CARRÉ Stéphane, « La réglementation de la durée du travail applicable au personnel de la batellerie. Du halage aux longs jours au poussage en continu », *Droit Social*, Juillet 2007, p. 821-830.
- CETTE Gilbert, « La loi Macron et la réforme des professions réglementées », *Droit Social*, Octobre 2015, p. 758-764.
- CHAMBOST Anne-Sophie, « Maxime Leroy, La coutume ouvrière. Paris, Glard et Brière, 1913 », *Revue Trimestrielle de Droit Civil*, Juin 2015, p. 482-484.
- CHAPSAL Jacques, « Chronique des travaux parlementaires de la session ordinaire de 1938 », *Droit Social*, 1938, p. 314-315.

- CHATRIOT Alain, « Les apories de la représentation de la société civile. Débats et expériences autour des compositions successives des assemblées consultatives en France au XX^e siècle », *Revue Française de Droit Constitutionnel*, 2007/3, n°71, p. 535-555.
- CHAVRIER Géraldine, « Les relations entre les départements et les régions. Faux problèmes et vraies menaces », *Actualité Juridique Droit Administratif*, Octobre 2011, p. 1824-1828.
- CHENOT Bernard, « Essai sur une construction corporative », *Droit Social*, 1943, p. 56-60.
- CHENOT Bernard, « L'organisation professionnelle de l'industrie hôtelière », *Droit Social*, 1942, p. 211-215.
- CHEVALLIER Jacques, « L'État post-moderne : retour sur une hypothèse », *Droits*, 2004/1, n°39, p. 107-120.
- CIBRIE Paul, « La coexistence de l'Ordre des médecins et des syndicats professionnels médicaux », *Droit Social*, Juin 1954, p. 332-336.
- CLERC Christophe, « Sur la réforme de l'entreprise : l'objet social, objet de réforme sociale », *Revue de Droit du Travail*, Décembre 2018, p. 107-120.
- COLIN Paul, « L'organisation professionnelle des Pêches Maritimes », *Droit Social*, 1945, p. 325-331.
- COLLOMP Evelyne, « La loi du 20 août 2008 sur la démocratie sociale. Bilan des deux premières années d'application », *Droit Social*, Janvier 2011, p. 60-62.
- COMBREXELLE Jean-Denis, « La confiance, l'accord et l'emploi », *Droit Social*, Avril 2016, p. 330-332.
- COMBREXELLE Jean-Denis, « La loi du 31 janvier 2007 sur la modernisation du dialogue social : acte premier », *Droit Social*, Mai 2010, p. 504-507.
- COSME Cyril, « Comment font-ils à l'étranger ? », *Droit Social*, Avril 2016, p. 306-310.

- CUSSET Pierre-Yves, « Crise de la cohésion sociale : éléments de diagnostic », *Droit Social*, Mai 2009, p. 518-527.
- DANIEL Joseph, « Le nouveau statut des délégués du personnel », *Droit Social*, 1940, p. 2-6.
- DAVANT Jean-Pierre, « Réforme de l'assurance maladie : ce qui a conduit la Mutualité française à participer à un « comité de vigilance », véritable front anti-conservateur », *Droit Social*, Mars 1996, p. 307-311.
- DE BRIER Henrik, « Les aménagements conventionnels des institutions représentatives du personnel après la loi du 17 août 2015 », *Revue de Droit du Travail*, Octobre 2016, p. 599-612.
- DE LACHARRIÈRE René, « La gestion par les organismes professionnels des services publics de l'économie dirigée », *Droit Social*, 1944, p. 1-12.
- DE MONTECLER Marie-Christine, « Quand le dialogue des juges devient duel », *Actualité Juridique Droit Administratif*, Juillet 2017, p. 1528.
- DE SILGUY Stéphanie, « Les professions réglementées : véritables privilégiées ? », *Revue Lamy Droit Civil*, Février 2015, n°123, p. 1-6.
- DÉCHOZ Jacques, « Produire le consentement : du militantisme au partenariat social », *Le Droit Ouvrier*, Septembre 2016, p. 547-557.
- DÉCHOZ Jacques, « Produire le consentement : du militantisme au partenariat social », *Le Droit Ouvrier*, Septembre 2016, p. 547-557.
- DEL VECCHIO Giorgio, « A propos de la conception étatique du droit », *Revue Critique de Législation et de Jurisprudence*, Janvier-février 1930, 70^e année, n°1-2, Tome XLX, p. 57-81.
- DELPEUCH Emma, « Les marchands et artisans suivant la Cour », *Revue Historique de Droit Français et Étranger*, Juillet-septembre 1974, 4^e série, Volume 2, n°3, p. 379-413.
- DEMAZIÈRE Didier, « La professionnalisation, une notion polysémique », *Droit Social*, Février 2016, p. 116-120.

- DEMONDION Pierre, « La Charte du Travail et l'artisanat », *Droit Social*, 1942, p. 96-100.
- DENIS Jean-Michel, « Le syndicalisme autonome face à la construction européenne : quelles menaces ? Quelles perspectives ? Réflexion à partir d'un cas particulier : l'union syndicale groupe des dix », *Droit Social*, Mai 2001, p. 526-533.
- DETOEUF Auguste, « Problèmes de la corporation », *Droit Social*, 1942, p. 49-53.
- DIDIER Philippe, « Le contrat d'apprentissage en Bourgogne aux 14ème et 15ème siècles », *Revue Historique de Droit Français et Étranger*, Janvier-mars 1976, 4^e série, Volume 54, n°1, p. 35-57.
- DIRRINGER Josépha, « Bienvenue dans l'ère du dialogue social : de nouvelles règles pour une nouvelle logique », *Le Droit Ouvrier*, Février 2016, p. 56-65.
- DOCKÈS Emmanuel, « Le pouvoir patronal au-dessus des lois ? La liberté d'entreprendre dénaturée par la Cour de cassation », *Le Droit Ouvrier*, Janvier 2005, p. 1-6.
- DOUBLET Jacques, « Les sanctions professionnelles en matière agricole », *Droit Social*, 1943, p. 211-216.
- DU MARAIS Bertrand, « One size fits all », *Actualité Juridique Droit Administratif*, Juin 2004, p. 1273.
- DUFOURCQ Nicolas, « Démocratie sociale et Sécurité sociale », *Droit Social*, Décembre 1994, p. 1008-1015.
- DUGHERA Jacques, LENOIR Christian, RICOCHON Michel *et al.*, « L'Inspection du Travail en quête d'une nouvelle légitimité », *Droit Social*, Février 1993, p. 138-146.
- DUPEYROUX Henri, « Les grands problèmes du droit : quelques réflexions personnelles en marge », *Archives de Philosophie du Droit et de Sociologie Juridique*, 1938, Cahier Double, 8^e année, n°1-2, p. 7-77.
- DUPEYROUX Jean-Jacques, « Les néo-libéraux et les syndicats », *Droit Social*, Janvier 1991, p. 1-4.

- DUPEYROUX Jean-Jacques, « Quelques questions », *Droit Social*, Janvier 1990, p. 9-19.
- DURAND Paul, « La dissolution de l'État. III. L'État devant les puissances professionnelles », *Droit Social*, 1948, p. 1-2.
- DURAND Paul, « La loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives du travail. III. Le régime des conventions collectives conclues par les organisations syndicales les plus représentatives », *Droit Social*, 1950, p. 186-193.
- DURAND Paul, « Le choix d'une politique économique », *Droit Social*, Juin 1947, p. 205-207.
- DURAND Paul, « Le dualisme de la convention collective de travail », *Revue Trimestrielle de Droit Civil*, 1939, p. 353-392.
- DURAND Paul, « Naissance d'un droit nouveau. Du droit du travail au droit de l'activité professionnelle », *Droit Social*, Juillet-août 1952, p. 437-441.
- DUVERGER Maurice, « Essai sur l'autonomie du droit professionnel (fin) », *Droit Social*, 1945, p. 20-24.
- DUVERGER Maurice, « Essai sur l'autonomie du droit professionnel », *Droit Social*, 1944, p. 276-279.
- ENCINAS DE MUNAGORRI Rafael, « La communauté scientifique est-elle un ordre juridique ? », *Revue Trimestrielle de Droit Civil*, Juin 1998, p. 247-266.
- ENCINAS DE MUNAGORRI Rafael, « Les sources positives de la déontologie », *Revue Trimestrielle de Droit Civil*, Mars 2007, p. 67-69.
- ESMEIN Adhémar, « Nouvelles théories sur les origines féodales », *Nouvelle Revue Historique de Droit Français et Étranger*, 1894, Volume 18, p. 523-544.
- FLAMENT Lucien, « La représentativité des organisations patronales », *Droit Social*, Avril 2009, p. 436-446.
- FREYSSINET Jacques et SOURIAC Marie-Armelle, « Peut-on faire confiance à la négociation interprofessionnelle ? », *Revue de Droit du Travail*, Mars 2013, p. 156-160.

- FROBERT Ludovic et BAYON Denis, « Lois ouvrières et réformisme social dans l'œuvre de Paul Pic », *Droit Social*, Juillet 2015, p. 582-595.
- GAMET Laurent, « L'autonomie collective », *Droit Social*, Mai 2020, p. 448-455.
- GAMET Laurent, « L'Église catholique, le travail et les travailleurs », *Droit Social*, Mars 2018, p. 293-299.
- GAMET Laurent, « Les Gilets jaunes et la question sociale », *Droit Social*, Juin 2019, p. 564-570.
- GANNAC Jean-Yves, « Information et responsabilité des autorités publiques dans la contamination des hémophiles », *Revue Française de Droit Administratif*, Mai 1994, p. 541-550.
- GAUDEMET Yves, « Rapport de la Commission Balladur : libres propos croisés de Pierre Mazeaud et Olivier Schrameck », *Revue de Droit Public*, 2008, p. 3-21.
- GAUDU François, « Du statut de l'emploi au statut de l'actif », *Droit Social*, Juin 1995, p. 535-545.
- GAUDU François, « L'organisation juridique du marché du travail », *Droit Social*, Décembre 1992, p. 941-952.
- GAUDU François, « La fraternité dans l'entreprise », *Droit Social*, Janvier 1990, p. 134-143.
- GAURIAU Bernard, « Éloge du terrain », *Droit Social*, Janvier 2008, p. 89-94.
- GAUZNER N., « Les modifications dans la structure de la classe ouvrière dans les pays capitalistes », *Le Droit Ouvrier*, Novembre-décembre 1964, p. 353-356.
- GÉA Frédéric, « Eaux troubles », *Droit Social*, Juin 2013, p. 477.
- GÉA Frédéric, « Les soubassements de la réforme », *Revue de Droit du Travail*, Octobre 2017, p. 593-609.
- GÉNIAUT Benoit, GIRAUDET Carole et MATHIEU Chantal, « Les ouvrages de droit du travail des années cinquante », *Le Droit Ouvrier*, Septembre 2003, p. 367-380.

- GIACUZZO Jean-François, « L'individualisme dans l'œuvre de Roger Bonnard », *Revue Française de Droit Administratif*, Mars 2015, p. 193-204.
- GLEIZAL Jean-Jacques, « Chronique de police », *Revue de Science Criminelle*, Décembre 1999, p. 914-917.
- GLINEUR Cédric, « Les coalitions ouvrières dans le département du Nord sous le Second Empire », *Revue Historique du Droit Français et Étranger*, Janvier-Mars 2012, Volume 90, n°1, p. 85-113.
- GOETZ-GIREY Robert, « De la « Charte de l'Organisation Professionnelle » à la « Charte du Travail ». Le projet de Charte de 1940 », *Droit Social*, 1942, p. 18-24.
- GOUBEAUX Gilles, « Il était une fois...la Doctrine », *Revue Trimestrielle de Droit Civil*, Juin 2004, p. 239-245.
- GOURGUES Guillaume et YON Karel, « Démocratie, le fond et la forme : une lecture « politique » des Ordonnances Macron », *Revue de Droit du Travail*, Octobre 2017, p. 625-631.
- GOURGUES Guillaume et YON Karel, « Référendums d'entreprise et conflictualité sociale. Éléments pour un bilan des réformes du droit du travail », *Revue de Droit du Travail*, Décembre 2018, p. 838-843.
- GRÉVY Manuela, PESKINE Elsa et NADAL Sophie, « Regards sur la position commune du 9 avril 2008. À propos du devenir (incertain) des syndicats dans l'entreprise », *Revue de Droit du Travail*, Juillet 2008, p. 431-441.
- GRIGNARD Marcel, « Des Gilets jaunes aux ordonnances travail », *Droit Social*, Mars 2019, p. 217-219.
- GRUMBACH Tiennot, « Monopole syndical, contenu et négociation des accords de méthode », *Droit Social*, Mars 2006, p. 325-330.
- GUIBENTIF Pierre, « Pour une société-monde durable par l'auto-constitutionnalisation des grands domaines sociaux », *Droit et Société*, 2016/2, n°93, p. 455-465.
- GUITTON Henri, « Le patrimoine corporatif », *Droit Social*, 1944, p. 69-76.

- HAURIOU Maurice, « L'ordre social, la justice et le droit », *Revue Trimestrielle de Droit Civil*, 1927, p. 795-825.
- HENRY Michel, « Le droit du travail est-il une conquête de la classe ouvrière ? », *Le Droit Ouvrier*, Novembre 1992, p. 389-390.
- HENRY Sophie et CHARRETON Pierre, « Modes alternatifs de règlement des différends (MARD) : la longue marche », *Revue Lamy Droit Civil*, Février 2018, p. 1-6.
- HESSE Philippe-Jean, « La rénovation des concepts juridiques », *Droit Social*, Septembre 1990, p. 708-719.
- HIGELÉ Jean-Pascal, « Représentativité syndicale et accords interprofessionnels nationaux : les enjeux d'une réforme », *Droit Social*, Mars 2007, p. 301-308.
- HUBERT-VALLEROUX Paul, « Note sous Tribunal Civil de Cholet », *Revue des sociétés*, Février 1897, p. 303-308.
- ISIDRO Lola, « L'universalité en droit de la protection sociale », *Droit Social*, Avril 2018, p. 378-390.
- ISSEHNANE Sabina et DUBAR Claude, « La loi du 5 mars 2014, nouveau souffle pour la formation professionnelle ? », *Revue de Droit du Travail*, Juin 2014, p. 380-383.
- JAUSSAUD Robert, « Les difficultés d'application de la loi du 23 décembre 1946 sur les conventions collectives de travail », *Droit Social*, 1949, p. 93-98.
- JAVILLIER Jean-Claude, « Fidélité et rémunération », *Droit Social*, Mai 1991, p. 386-406.
- JEAMMAUD Antoine, « Droit du travail 1988 : des retournements, plus qu'une crise », *Droit Social*, Juillet-août 1988, p. 583-595.
- JOIN-LAMBERT Marie-Thérèse, « Politiques sociales : la mémoire et l'intendance », *Droit Social*, Avril 1994, p. 327-333.
- JUNCKER Maurice, « Le contrat d'apprentissage », *Le Droit Ouvrier*, Avril 1923, p. 109-112.

- JUNCKER Maurice, « Rapprochements inquiétants », *Le Droit Ouvrier*, Juillet 1927, p. 241-244.
- KADA Nicolas et MULLER-QUOY Isabelle, « Réforme de l'administration territoriale de l'État : les ratés de la RéATE », *Actualité Juridique Droit Administratif*, Avril 2011, p. 765-769.
- KOEHL Marie, « La participation des salariés dans les organes de direction : l'introuvable cogestion », *Revue de Droit du Travail*, Avril 2020, p. 237-249.
- LABBÉ Daniel, « Nouvelles technologies, exclusion et insertion dans l'industrie automobile », *Droit Social*, Juin 1992, p. 590-595.
- LAGARDE Xavier, « Aspects civilistes des relations individuelles de travail », *Revue Trimestrielle de Droit Civil*, Septembre 2002, p. 435-448.
- LAIGRE Philippe, « Les institutions de retraite complémentaire et leurs fédérations après la loi du 8 août 1944 », *Droit Social*, Mars 1995, p. 306-313.
- LAMAIGNÈRE Pierre, « Où en est la réforme des retraites ? », *Droit Social*, Février 1997, p. 176-178.
- LASSÈGUE Jean, « Notes sur l'encyclique « Mater et Magistra » », *Droit Social*, Mars 1962, p. 129-136.
- LE BRAS Gabriel, « Les confréries chrétiennes : Problèmes et propositions », *Revue Historique de Droit Français et Étranger*, 1940-1941, 4^e série, Volume 19, p. 310-363.
- LE CROM Jean-Pierre, « La profession dans la construction du droit du travail », *Droit Social*, Février 2016, p. 105-109.
- LE FUR Louis, « Droit individuel et droit social », *Archives de Philosophie du Droit et de Sociologie Juridique*, 1931, Cahier Double, n°3-4, p. 279-310.
- LE GOFF Jacques et LE CROM Jean-Pierre, « Quelle histoire pour le droit du travail ? », *Revue de Droit du Travail*, Octobre 2013, p. 599-602.
- LE GOFF Jacques, « Les Lois Auroux, 20 ans après », *Droit Social*, Juillet 2003, p. 703-712.

- LÉKÉAL Farid, « Entre droit civil et droit social : antinomie ou complémentarité ? Quelques décennies d'incertitude », *Revue Historique de Droit Français et Étranger*, Octobre-décembre 2010, Volume 88, n°4, p. 523-561.
- LENOIR Christian, « À propos des formations par l'alternance », *Droit Social*, Mai 1993, p. 411-417.
- LEROY Yann, « Accord National Interprofessionnel : de la loi négociée à la loi contestée », *Civitas Europa*, 2014/2, n°33, p. 71-79.
- LÉVY Georges, « La loi de huit heures. Travail effectif et durée de présence », *Le Droit Ouvrier*, 1923, p. 73-75.
- LOKIEC Pascal, « Le travailleur et l'actif », *Droit Social*, Novembre 2009, p. 1017-1025.
- LOKIEC Pascal, BENREBAI Dounia, DI CAMILLO Nicolas *et al.*, « Première partie. Les fonctions et les mots - Simplification, dialogue social, confiance, emploi - », *Revue de Droit du Travail*, Décembre 2016, p. 754-762.
- LONG Marceau, « L'état actuel de la dualité de juridictions », *Revue Française de Droit Administratif*, Avril 1990, p. 689-692.
- LOSCHAK Danièle, « Le pouvoir hiérarchique dans l'entreprise privée et l'administration », *Droit Social*, 1982, p. 22-40.
- LUTTRINGER Jean-Marie et WILLEMS Jean-Pierre, « La contribution de l'accord à la réforme annoncée du système de formation professionnelle », *Droit Social*, Mars 2008, p. 329-334.
- LUTTRINGER Jean-Marie, « La part du droit dans la réforme de la formation professionnelle », *Droit Social*, Décembre 2014, p. 969-971.
- LYON-CAEN Antoine, « Néo-corporatisme », *Revue de Droit du Travail*, Mai 2013, p. 295.
- LYON-CAEN Antoine, « Représentation », *Revue de Droit du Travail*, Avril 2015, p. 219.

- LYON-CAEN Gérard, « Corporation, corporatisme, néo-corporatisme », *Droit Social*, Novembre 1986, p. 742-744.
- LYON-CAEN Gérard, « Appendice. Les fondements historiques et rationnels du Droit du Travail », *Le Droit Ouvrier*, Février 2004, p. 52-56.
- LYON-CAEN Gérard, « L'état présent des libertés syndicales en France », *Le Droit Ouvrier*, Mai-juin 1964, p. 154-169.
- LYON-CAEN Gérard, « La bataille truquée de la flexibilité », *Droit Social*, Décembre 1985, p. 801-810.
- LYON-CAEN Gérard, « Permanence et renouvellement du Droit du travail dans une économie globalisée », *Le Droit Ouvrier*, Février 2004, p. 49-52.
- MAGGI-GERMAIN Nicole, « La représentativité des organisations patronales », *Droit Social*, Novembre 2011, p. 1072-1082.
- MAJNONI D'INTIGNO Béatrice, « Réponse à Jean-Jacques Dupeyroux », *Droit Social*, Décembre 1990, p. 904.
- MARIÉ Romain, « Vers une résurgence des Assurances Sociales dans le champ de la Couverture Maladie », *Droit Social*, Avril 2015, p. 367-373.
- MARIMBERT Jean, « Réduction du temps de travail : point de vue », *Droit Social*, Septembre 1998, p. 779-783.
- MARSHALL Didier et HENRY Michel, « Vers une normalisation de la justice prud'homale ? », *Revue de Droit du Travail*, Juillet 2016, p. 457-460.
- MASPETIOL Roland, « Le syndicalisme agricole et la Confédération Générale de l'Agriculture », *Droit Social*, 1945, p. 373-377.
- MATTÉI-DAWANCE Geneviève et RÉZENTHEL Robert, « Activités portuaires et règles communautaires de concurrence. A propos de l'arrêt de la Cour de Justice des Communautés européennes, 10 décembre 1991 (affaire n° C 179-90) *Merci Convenzionali Porto di Genova c/ Siderurgica Gabrielli* », *Revue Française de Droit Administratif*, Mars 1993, p. 356-365.

- MATUTANO Edwin, « La mobilité d'emploi dans les fonctions publiques : entre textes incitateurs et pratiques restrictives », *Actualité Juridique Fonction Publique*, Janvier 2009, p. 19-25.
- MELLERAY Fabrice, « Les réformes contemporaines de la fonction publique remettent-elles en cause le compromis de 1946 ? », *Revue de Droit Public*, 2006, p. 185-192.
- MELLERAY Fabrice, « Une nouvelle crise de la notion d'établissement public », *Actualité Juridique Droit Administratif*, Avril 2003, p. 711-716.
- MELLERAY Fabrice, « Une profonde rupture intellectuelle avec la conception française de la fonction publique », *Actualité Juridique Droit Administratif*, Mai 2008, p. 900-902.
- MEYRAT Isabelle, « Liberté syndicale, liberté fondamentale », *Droit Social*, Février 2020, p. 107-112.
- MIALON Marie-France, « Participation, autogestion et coopération dans l'entreprise », *Droit Social*, Juillet-août 1980, p. 372-379.
- MOLFESSIS Nicolas, « La loi de la course », *Revue Trimestrielle de Droit Civil*, Septembre 1998, p. 778-780.
- MONCHATRE Sylvie, « La politique de compétence : de quoi parle-t-on ? », *Revue de Droit du Travail*, Juillet 2019, p. 472-479.
- MONGON Hubert, « La branche professionnelle renforcée ou affaiblie ? », *Semaine Sociale Lamy*, Novembre 2017, n°1790, p. 48-49.
- MORAIN Éric, « La mort du secret professionnel de l'avocat (le cadavre bouge encore...) », *Actualité Juridique Pénal*, Septembre 2017, p. 374-376.
- MOREAU Pierre-Yves, « Contrer le contrat : Léon Duguit et Maurice Hauriou, inventeurs du statut des fonctionnaires », *Revue de Droit Public*, 2016, p. 1063-1079.
- MOREL Franck, « Le renouveau du dialogue social passe par l'entreprise », *Droit Social*, Mai 2016, p. 405-410.

- MOREL Franck, « Le renouveau du dialogue social passe par l'entreprise », *Droit Social*, Mars 2016, p. 405-410.
- MORIN Gaston, « L'expérience française des conventions collectives et de l'arbitrage obligatoire », *Archives de Philosophie du Droit et de Sociologie Juridique*, 1938, Cahier Double, 8^e année, n°3-4, p. 100-126.
- MORIN Marie-Laure, « Les nouveaux critères de la représentativité syndicale dans l'entreprise », *Droit Social*, Janvier 2011, p. 62-73.
- MORVAN Patrick, « La notion de doctrine », *Recueil Dalloz*, 2005, p. 2421-2425.
- MULLER-HAMON Thierry, « Aux origines de la suppression des corporations par la Révolution française : les conceptions de Guy-Charles Le Chapelier sur la réforme des communautés de métiers bretonnes (Mémoire inédit de 1782) », *Revue Historique de Droit Français et Étranger*, Octobre-décembre 1996, Volume 74, n°4, p. 525-566.
- NADAL Sophie, « Gouvernance du niveau et des règles de branche : les nouveaux visages de l'emprise étatique. Ordonnance n°2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective », *Revue de Droit du Travail*, Octobre 2017, p. 652-661.
- NADAL Sophie, « La restructuration des branches professionnelles : réflexions sur une mutation forcée », *Droit Social*, Février 2016, p. 110-115.
- NADAL Sophie, « Participation syndicale à la négociation collective au sein d'une profession organisée », *Revue de Droit du Travail*, Juillet 2006, p. 113-114.
- NARRITSENS André, « Conciliation et arbitrage dans les conflits collectifs du travail : leçons syndicales des expériences françaises », *Le Droit Ouvrier*, Octobre 1988, p. 409-430.
- NICINSKI Sophie, « Le mode de régulation », *Revue Française de Droit Administratif*, Septembre 2010, p. 735-741.
- NICOD Cécile, « La réforme du droit de la négociation collective par la loi du 20 août 2008 », *Le Droit Ouvrier*, Mai 2009, p. 219-228.
- OLIVIER Maurice, « A propos de la Charte du Travail », *Droit Social*, 1942, p. 25-27.

- OSMAN Filali, « Avis, directives, Codes de bonne conduite, recommandations, déontologie, éthique, etc : Réflexion sur la dégradation des sources privées du droit », *Revue Trimestrielle de Droit Civil*, Septembre 1995, p. 509-523.
- PAINVIN Georges-Jean, « Nécessité de l'initiative privée au sein de l'économie dirigée », *Droit Social*, 1942, p. 77-81.
- PAOLI Félix, « Le scandale des carnets médicaux et la liberté de choix du médecin », *Le Droit Ouvrier*, 1923, p. 148-149.
- PAOLI Félix, « L'habilitation des syndicats médicaux », *Le Droit Ouvrier*, Mars 1929, p. 88-89.
- PASTOREL Jean-Paul, « De la police administrative des activités culturelles », *Revue de Droit Public*, 2005, p. 395-411.
- PERNOT Jean-Marie, « L'affiliation syndicale, le sens de la représentation syndicale », *Droit Social*, Avril 2013, p. 306-310.
- PERNOT Jean-Marie, « La loi du 20 août 2008 et la portabilité des suffrages », *Revue de Droit du Travail*, Juillet 2011, p. 427-431.
- PERNOT Jean-Marie, « Le mouvement syndical en France depuis 2008 », *Droit Social*, Février 2020, p. 137-141.
- PERNOT Jean-Marie, « Propos conclusifs - Que signifie le choix de l'entreprise ? », *Revue de Droit du Travail*, Décembre 2016, p. 809-812.
- PERROUX François, « La liaison de l'économique et du social », *Droit Social*, 1943, p. 116-120.
- PERULLI Adalberto, « Observations sur les réformes de la législation du travail en Europe », *Revue de Droit du Travail*, Mars 2015, p. 170-178.
- PINSON Gilles, « En finir avec l'approche cognitive des politiques publiques ? », *Droit et Société*, 2016/2, n°93, p. 467-473.
- PIQUET-MARCHAL Marie-Odile, « Les bouleversements du XVIIe siècle et leurs incidences sur les grands courants de la pensée politique des Temps Modernes », *Revue*

Historique de Droit Français et Étranger, Janvier-mars 1983, 4^e série, Volume 61, n°1, p. 25-61.

- POIRIER Mireille, « Négociation collective : arrêter le massacre, II : la négociation collective vecteur d'altérations en droit du travail », *Le Droit Ouvrier*, Avril 2013, p. 250-262.
- PONTIER Jean-Marie, « Actualité, continuité et difficulté des transferts de compétences entre État et collectivités territoriales », *Revue Française de Droit Administratif*, Janvier 2003, p. 35-48.
- PORTIER Philippe, « Les défis du syndicalisme : la représentation de tous les travailleurs, les mouvements sociaux et la question climatique », *Droit Social*, Février 2020, p. 155-156.
- POSTEL-VINAY Daniel, « La création du Régime Social des Indépendants (RSI) : un essai à transformer ? », *Droit Social*, Février 2007, p. 207-217.
- PRALUS-DUPUY Joëlle, « Réflexions sur le pouvoir de sanction disciplinaire reconnu à certaines Autorités Administratives Indépendantes », *Revue Française de Droit Administratif*, Mai 2003, p. 554-571.
- PRÉTOT Xavier, « Le recours à la loi d'habilitation et les mesures intéressant le financement de la Sécurité sociale. Aspects constitutionnels », *Droit Social*, Mars 1996, p. 279-289.
- PUGLIERINI Fabien, « La filière socio-éducative : une identité à affirmer. Circulaire DAS/TS/ 3/DH/FH 3 n° 340 du 3 juin 1996 relative aux fonctions de cadre socio-éducatif de la fonction publique hospitalière exerçant en milieu sanitaire. Le ministre du Travail (Direction de l'action sociale et direction des hôpitaux) à Mesdames et Messieurs les préfets de région et de département », *Actualité Juridique Fonction Publique*, Janvier 1997, p. 12-13.
- RADBRUCH Gustav, « Du droit individualiste au droit social », *Archives de Philosophie du Droit et de Sociologie Juridique*, 1931, Cahier Double, n°3-4, p. 387-398.

- RADÉ Christophe, « Émile Zola et le roman ouvrier », *Droit Social*, Avril 2015, p. 313-327.
- RADÉ Christophe, « Les syndicats catégoriels et la réforme de la démocratie sociale », *Droit Social*, Juillet 2010, p. 821-826.
- RADÉ Christophe, « Tour de passe-passe estival », *Droit Social*, Septembre 2021, p. 673-674.
- RAMADIER Paul, « Impressions d'un vieil abonné », *Droit Social*, Mars 1948, p. 81-82.
- RAMOND Maurice, « Vers un néo-libéralisme social ? », *Droit Social*, Avril 1967, p. 269-274.
- RAY Jean-Emmanuel, « A propos d'une modeste loi censée assurer la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs », *Droit Social*, Décembre 2007, p. 1205-1220.
- RAY Jean-Emmanuel, « La grève dans les transports publics. Pour une conciliation des droits », *Droit Social*, Juillet 2004, p. 747-762.
- RAY Jean-Emmanuel, « A propos de la subsidiarité horizontale », *Droit Social*, Mai 1999, p. 459-467.
- RAY Jean-Emmanuel, « De la grève interne aux actions collectives externalisées », *Droit Social*, Juin 2003, p. 591-607.
- RÉMILLEUX Pascal, « Perquisition d'un cabinet d'avocat : respect du secret professionnel ou efficacité de la justice ? », *Actualité Juridique Pénal*, Juillet 2006, p. 304-307.
- RÉMY Patrick, « Le conseil d'entreprise : un premier pas vers le conseil d'établissement allemand ? », *Droit Social*, Décembre 2017, p. 1050-1057.
- RÉMY Patrick, « La loi allemande sur le salaire minimum : le SMIC en Allemagne ? », *Revue de Droit du Travail*, Janvier 2014, p. 774-783.

- REVET Thierry, « Loi n° 96-603 du 5 juillet 1996 relative au développement et à la promotion du commerce et de l'artisanat. (JO 6 juill. 1996, p. 10199) », *Revue Trimestrielle de Droit Civil*, Décembre 1996, p. 1005-1007.
- REVET Thierry, « Loi n°98-388 du 14 mai 1998 portant diverses dispositions relatives à la formation professionnelle des avocats. (JO 21 mai 1998, p. 7744). Arrêté du 22 juin 1998 fixant la liste des diplômes universitaires en sciences juridiques ou politiques permettant d'être dispensé de tout ou partie de l'examen d'accès au centre régional de formation professionnelle des avocats (JO 24 juin, p. 9554) », *Revue Trimestrielle de Droit Civil*, Septembre 1998, p. 770-772.
- REY Jean-Pierre, « Étendre à la couverture complémentaire la vocation des caisses d'Assurance Maladie », *Droit Social*, Janvier 1997, p. 60-66.
- REY Jean-Pierre, « Assurance Maladie : la dispersion des pouvoirs », *Droit Social*, Décembre 1994, p. 1021-1026.
- REYNAUD Jean-Daniel, « De la CFTC à la CFDT », *Droit Social*, 1965, p. 199-205.
- REYNOARD Paul, « Compagnonnage et compagnons », *Le Droit Ouvrier*, Décembre 1922, p. 353-357.
- RIBAS Jacques, « La « Révolution sociale du XX^e siècle » », *Droit Social*, 1957, p. 622-626.
- RIVERO Jean, « Les libertés publiques dans l'entreprise », *Droit Social*, Mai 1982, p. 421-424.
- ROBBE François, « Le Sénat à l'heure des demi-réformes », *Revue Française de Droit Constitutionnel*, 2003/4, n°56, p. 725-756.
- ROBERT Marc, « La recommandation 2000 (19) du Conseil de l'Europe sur les principes directeurs pour les Ministères Publics d'Europe », *Revue de Science Criminelle*, Mars 2002, p. 47-52.
- ROLLAND Yves, « Le Conseil de Prud'hommes entre mythe et réalité », *Droit Social*, Juillet 2013, p. 618-621.

- ROY Marcel, « Le syndicalisme depuis le début des hostilités », *Droit Social*, 1941, p. 31-35.
- ROY Marcel, « Les syndicalistes et la Charte du Travail », *Droit Social*, 1942, p. 27-31.
- SABOURIN Paul, « Un Persan au Conseil d'État », *Actualité Juridique Droit Administratif*, Juillet 1993, p. 515-525, p. 517.
- SACAZE Andréanne, « La procédure de divorce selon le projet de réforme », *Actualité Juridique Famille*, Juin 2003, p. 207-209.
- SACHS Tatiana et WOLMARK Cyril, « Les réformes 2017 : quels principes de composition ? », *Droit Social*, Décembre 2017, p. 1008-1019.
- SANTELMANN Paul, « Refonder un système de formation promotionnelle pour les moins qualifiés », *Droit Social*, Mai 2003, p. 498-511.
- SANTELMANN Paul, « Une approche tronquée de la formation professionnelle continue. A propos d'une étude de Pierre Cahuc et André Zylberberg », *Droit Social*, Décembre 2006, p. 1164-1169.
- SARAMITO Francis, « L'évolution du droit du travail à la suite du mouvement revendicatif de mai-juin 1968 », *Le Droit Ouvrier*, Mars-avril 1969, p. 77-89.
- SARAMITO Francis, « La loi du 21 juin 1884 et la reconnaissance légale des syndicats », *Le Droit Ouvrier*, Avril 1984, p. 131-145.
- SAVATIER Jean, « La « Révolution » de mai et le droit du travail », *Droit Social*, 1968, p. 438-445.
- SAVATIER Jean, « La liberté dans le travail », *Droit Social*, Janvier 1990, p. 49-60.
- SCIBERRAS Christophe, « Comment renforcer le dialogue social en France ? Analyse et propositions à la lueur de la crise des Gilets jaunes », *Droit Social*, Mars 2019, p. 224-226.
- SEFTON-GREEN Ruth, « Les codes manqués », *Revue Trimestrielle de Droit Civil*, Septembre 2005, p. 539-549.

- SÉGUIN Philippe, « La dégradation des finances publiques et ses remèdes. Conférence à l'Institut d'Études Politiques de Lille le mercredi 9 décembre 2009 », *Revue Française de Droit Administratif*, Janvier 2010, p. 193-199.
- SIMITIS Spiros, « Le droit du travail a-t-il encore un avenir ? », *Droit Social*, Juillet 1997, p. 655-665.
- SIMONET P. et LIET-VAULX, « La loi du 26 avril 1946 portant dissolution d'organismes professionnels et organisation de la répartition des produits industriels », *Droit Social*, 1946, p. 262-271.
- SOURIAC Marie-Armelle et LANGLOIS Philippe, « Que penser du rapport Chertier ? », *Revue de Droit du Travail*, Octobre 2006, p. 216-219.
- SPYROPOULOS Georges, « Le monopole syndical d'emploi et la protection de la liberté syndicale », *Droit Social*, Mai 1956, p. 264-281.
- SUPIOT Alain, « A propos d'un centenaire : la dimension juridique de la doctrine sociale de l'Église », *Droit Social*, Décembre 1991, p. 916-925.
- SUPIOT Alain, « Actualité de Durkheim. Notes sur le néo-corporatisme en France », *Droit et Société*, 1987, n°6, p. 177-200.
- SUPIOT Alain, « La fraternité et la loi », *Droit Social*, Janvier 1990, p. 118-126.
- SUPIOT Alain, « La loi Larcher ou les avatars de la démocratie représentative », *Droit Social*, Mai 2010, p. 525-532.
- SUPIOT Alain, « Les mésaventures de la solidarité civile », *Droit Social*, Janvier 1999, p. 64-73.
- SUPIOT Alain, « Ontologie et déontologie de la doctrine », *Recueil Dalloz*, Juin 2013, p. 1421-1429.
- SUPIOT Alain, « Un faux dilemme : la loi ou le contrat ? », *Droit Social*, Janvier 2003, p. 59-71.

- TAILLEFAIT Anthony, « La mobilité entre le secteur public et le secteur privé : évolution ou agitation ? », *Actualité Juridique Droit Administratif*, Mars 2018, p. 559-562.
- TEITGEN Henri, « Le statut du personnel employé par les membres des Ordres et professions régis par des dispositions particulières », *Droit Social*, 1942, p. 204-207.
- TERRÉ François, « Perspectives et avenir du dualisme juridictionnel », *Actualité Juridique Droit Administratif*, Septembre 1990, p. 595-599.
- TESSIER Gaston, « Les organisations syndicales françaises depuis la Libération. II. La CFTC », *Droit Social*, 1945, p. 104-111.
- TEYSSIÉ Bernard, « A propos de la négociation collective d'entreprise », *Droit Social*, Juillet 1990, p. 577-580.
- THÉRY Michel, « Les formations professionnelles en alternance », *Droit Social*, Avril 1992, p. 391-398.
- THOLOZAN Olivier, « Tradition holiste du droit social et référendum d'entreprise », *Droit Social*, Mai 2018, p. 405-410.
- THOREL Guy, « Les tendances dans le syndicalisme français. Syndicalisme et politique à la CGT », *Droit Social*, 1948, p. 21-29.
- TOURAINÉ Alain, « Sur les transformations de la structure du travail dans l'industrie moderne », *Droit Social*, 1952, p. 306-312.
- Transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe. Conclusions du Rapport Supiot », *Droit Social*, Mai 1999, p. 431-436.
- VAN HOLDERBEKE Christine, « La force publique à l'épreuve des violences urbaines », *Revue de Science Criminelle*, Septembre 2000, p. 559-564.
- VERDIER Jean-Maurice, « Sur la relation entre représentation et représentativité syndicales », *Droit Social*, Janvier 1991, p. 5-10.
- VERDIER Jean-Maurice, « Syndicalisme et fraternité », *Droit Social*, Janvier 1990, p. 127-133.

- VÉRICEL Marc, « Pour une participation authentique des salariés à la vie de l'entreprise », *Droit Social*, Novembre 2018, p. 924-932.
- VERKINDT Pierre-Yves, « L'article L.1 du Code du Travail au miroir des exigences de la démocratie sociale », *Droit Social*, Mai 2010, p. 519-522.
- VERKINDT Pierre-Yves, « L'association des syndicats à l'élaboration de la loi », *Droit Social*, Décembre 2015, p. 954-960.
- VERKINDT Pierre-Yves, « La légitimité de la loi en droit du travail », *Droit Social*, Février 2018, p. 114-120.
- VERKINDT Pierre-Yves, « Sécurité professionnelle, Sécurité sociale, sécurité sociale professionnelle. Quelques gammes autour de trois expressions », *Droit Social*, Décembre 2011, p. 1295-1299.
- VICARIE Isabelle et SUPIOT Alain, « Santé, sécurité et libre circulation des marchandises (règles juridiques et normes techniques) », *Droit Social*, Janvier 1993, p. 18-28.
- VIDALENC Georges, « Le 26^e Congrès de la CGT (Paris, 8-12 avril 1946) », *Droit Social*, 1946, p. 248-255.
- VILLEMER René, « Les Chambres de Commerce », *Droit Social*, 1940, p. 170-179.
- VINEY Geneviève, « La nouvelle définition des délits non intentionnels par la loi du 10 juillet 2000. Conclusion au colloque organisé le 1er février 2001 par le Centre de recherche en droit privé de Paris I », *Revue de Science Criminelle*, Décembre 2001, p. 764-767.
- VIOLLET Paul, « Les corporations au Moyen-Age », *Nouvelle Revue Historique de Droit Français et Étranger*, 1900, Volume 24, p. 624-656.
- VOSGIEN Sébastien, « Le privilège économique au XVIII^e siècle », *Revue Historique de Droit Français et Étranger*, Octobre-décembre 2014, Volume 92, n^o4, p. 541-575.
- WESTER-OUISSE Véronique, « Le droit pénal face aux codes de bonne conduite », *Revue de Science Criminelle*, Juin 2000, p. 351-360.

- WOLMARK Cyril, « Quelle place pour le travail dans le droit du travail ? », *Droit Social*, Mai 2016, p. 439-446.
- ZÉNATI Frédéric, « La notion de propriété », *Revue Trimestrielle de Droit Civil*, Décembre 1999, p. 859-863.

2. Autres sources

a. Ouvrages généraux et spéciaux, traités et manuels

- BARDIN Laurence, *L'analyse de contenu*, 2^e édition, Paris, Presses universitaires de France, 2018, 291 p.
- BLANC Élie, *Études sociales précédées de l'Encyclique sur la condition des ouvriers*, Paris, Jules Vic et Amat, 1897, 475 p.
- BLOCH-LAINÉ François, *Pour une réforme de l'entreprise*, Paris, Éditions du Seuil, 1963, 185 p.
- BOUVIER-AJAM Maurice, *La doctrine corporative*, 3^e édition, Paris, Sirey, 1941, 278 p.
- CAPDEVIELLE Jacques, *Modernité du corporatisme*, Paris, Presses de Sciences Po, 2001, 185 p.
- CHARAUDEAU Patrick et MAINGUENEAU Dominique, *Dictionnaire d'analyse du discours*, Paris, Éditions du Seuil, 2002, 662 p.
- CLASQUIN François, *Histoire de Mirecourt*, Paris, Res Universis, 1990, 293 p.
- *Compte rendu sténographié des débats du XXIX^e Congrès National Corporatif de la CGT tenu au Palais de la Mutualité du 24 au 27 septembre 1935*, Paris, Édition de la Confédération générale du travail, 1935, 368 p.
- DUBAR Claude, TRIPIER Pierre et BOUSSARD Valérie, *Sociologie des professions*, 4^e édition, Paris, Armand Colin, 2015, 384 p.
- DURKHEIM Émile, *De la division du travail social*, 8^e édition, Livre I, Paris, Presses universitaires de France, 1967, 416 p.
- DURKHEIM Émile, *Le Suicide. Étude de sociologie*, Paris, Félix Alcan, 1897, 462 p.

- DUVERNOY Émile, *Les corporations ouvrières dans les Duchés de Lorraine et de Baraux XIV^e et XV^e siècles*, Nancy, Crépin-Leblond, 1908, 40 p.
- KANTOROWICZ Ernst, *Œuvres*, Paris, Quarto Gallimard, 2000, 1372 p.
- KAPLAN Steven L., *La fin des corporations*, Paris, Fayard, 2001, 740 p.
- LA TOUR DU PIN René, *Vers un ordre social-chrétien. Jalons de route (1882-1907)*, 3^e édition, Paris, Nouvelle Librairie nationale, 1917, 510 p.
- LANDIER Hubert, *Dialogue social. Une urgence pour l'entreprise*, Paris, L'Harmattan, 2015, 188 p.
- LAPREVOTE Charles, *Notice historique et biographique de la ville de Mirecourt depuis son origine à 1766*, Nancy, Wiener, 1877, 210 p.
- LE PLAY Frédéric, *Les Ouvriers des deux mondes. Études sur les travaux, la vie domestique et la condition morale des populations ouvrières des diverses contrées et les rapports qui les unissent aux autres classes*, Tome 1, Paris, Société internationale des études pratiques d'économie sociale, 1857, 466 p.
- LE PLAY Frédéric, *Les Ouvriers Européens. Études sur les travaux, la vie domestique et la condition morale des populations ouvrières de l'Europe précédées d'un exposé de la méthode d'observation*, Paris, Imprimerie impériale, 1855, 301 p.
- LENORMAND Maurice, *Manuel pratique du corporatisme*, Paris, Félix Alcan, 1938, 397 p.
- *Les forces syndicales françaises* (dir. BERNARD Guillaume et DESCHODT Jean-Pierre), Paris, Presses universitaires de France, 2010, 490 p.
- *Lexique de Sociologie*, 5^e édition, Paris, Dalloz, 2017, 478 p.
- MAINGUENEAU Dominique, *Discours et analyse du discours*, 2e édition, Paris, Armand Colin, 2021, 218 p.
- MARTIN-SAINT-LÉON Étienne, *Histoire des corporations de métiers depuis leurs origines jusqu'à leur suppression en 1791*, Paris, Guillaume et Cie, 1897, 671 p.
- MARX Karl et ENGELS Friedrich, *L'idéologie allemande (1845-1846)*, Norderstedt, Books on Demand, 2019, 83 p.
- MEYNAUD Jean, *Les groupes de pression*, Paris, Presses universitaires de France, 1965, 128 p.
- MUCCHIELLI Roger, *L'analyse de contenu des documents et des communications*, 8e édition, Paris, ESF, 1998, 214 p.

- OSTY Florence et UHALDE Marc, *Les mondes sociaux de l'entreprise*, Paris, La Découverte, 2007, 399 p.
- PIROU Gaétan, *Néo-libéralisme, néo-corporatisme, néo-socialisme*, 2^e édition, Paris, Gallimard, 1939, 219 p.
- REYNAUD Emmanuèle, *Le pouvoir de dire non. Les corporatismes en entreprise*, Paris, L'Harmattan, 1991, 140 p.
- ROSANVALLON Pierre, *La question syndicale*, Paris, Calmann-Lévy, 1988, 271 p.
- ROSANVALLON Pierre, *Le Modèle politique français. La société civile contre le jacobinisme de 1789 à nos jours*, Paris, Le Seuil, 2004, 445 p.
- ROUX Xavier, *Les Utopies et les réalités de la question sociale*, Paris, Librairie Joseph Albanet, 1877, 290 p.
- SAINSAULIEU Renaud, *L'identité au travail*, Paris, Presses de Sciences Po, 2019, 720 p.
- SÉGRESTIN Denis, *Le phénomène corporatiste*, Paris, Fayard, 1985, 288 p.
- SMITH Adam, *La richesse des nations (1776)*, Charlotte, IAP, 2020, 241 p.
- TRIMOUILLE Pierre, *Léon Harmel et l'usine chrétienne du Val des Bois (1840 - 1914)*, Lyon, Centre d'Histoire du Catholicisme, 1974, 166 p.
- VIANCE Georges, *Démocratie, dictature et corporatisme*, Paris, Flammarion, 1938, 238 p.
- *VII^e Congrès National des Chambres Syndicales, Groupes Corporatifs, Fédérations de Métiers, Unions et Bourses du Travail*, Limoges, [s.n], 1895, 117 p.
- WEIL Simone, *La condition ouvrière (1951)*, Paris, Gallimard, 2002, 525 p.
- WILLEMEZ Laurent, *Le travail dans son droit. Sociologie historique du droit du travail en France (1892-2017)*, Paris, Lextenso Éditions, 2017, 198 p.

b. Contributions à un ouvrage collectif et articles de mélanges

- « Conclusion », in ANDOLFATTO Dominique (dir.), *La démocratie sociale en tension*, Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, 2018, p. 165-169.

- « Introduction : à la recherche de la démocratie sociale », in ANDOLFATTO Dominique (dir.), *La démocratie sociale en tension*, Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, 2018, p. 11-29.
- ANDOLFATTO Dominique et LABBÉ Dominique, « La cartellisation des partenaires sociaux : l'exemple de la réforme du financement syndical », in ANDOLFATTO Dominique (dir.), *La démocratie sociale en tension*, Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, 2018, p. 67-81.
- BARRIÈRE Jean-Paul, « La professionnalisation : présentation historiographique et bibliographique », in BARRIÈRE Jean-Paul Barrière et LEUWERS Hervé (dir.), *La construction des professions juridiques et médicales. Europe occidentale XVIII^e-XX^e siècle*, Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, 2020, p. 17-32.
- BARRIÈRE Jean-Paul et LEUWERS Hervé, « Introduction », in BARRIÈRE Jean-Paul et LEUWERS Hervé (dir.), *La construction des professions juridiques et médicales. Europe occidentale XVIII^e-XX^e siècle*, Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, 2020, p. 9-15.
- BERGOUNIOUX Alain, « Les socialistes et la démocratie sociale », in GROUX Guy, ROBERT Richard et FOUCAULT Martial (dir.), *Le Social et le Politique*, Paris, CNRS Éditions, 2020, p. 55-65.
- BÉROUD Sophie, « De quoi la réforme de la représentativité syndicale a-t-elle été le nom ? », in GROUX Guy, ROBERT Richard et FOUCAULT Martial (dir.), *Le Social et le Politique*, Paris, CNRS Éditions, 2020, p. 129-139.
- BEVORT Antoine, « Formes négociées et « *adversariales* » de démocratie sociale », in GROUX Guy, ROBERT Richard et FOUCAULT Martial (dir.), *Le Social et le Politique*, Paris, CNRS Éditions, 2020, p. 99-106.
- BONAFoux Corine, « Les corporatistes catholiques de l'entre-deux-guerres continuateurs de La Tour du Pin ? », in DARD Olivier (éd.), *Le corporatisme dans l'aire francophone au XX^e siècle*, Berne, Peter Lang, 2011, p. 11-27.
- BOUNEAU Christine, « Une expérience corporative : Hubert Lagardelle et la charte du Travail du régime de Vichy », in MUSIEDLAK Didier (dir.), *Les expériences corporatives dans l'aire latine*, Berne, Peter Lang, 2010, p. 345-368.

- BOURGUIGNON Rémi, « Participation des salariés, négociation collective et gouvernance d'entreprise », in GROUX Guy, ROBERT Richard et FOUCAULT Martial (dir.), *Le Social et le Politique*, Paris, CNRS Éditions, 2020, p. 123-127.
- DRESSEN Marnix, « La démocratie sociale en représentation et en actes : la négociation collective dans le secteur ferroviaire », in ANDOLFATTO Dominique (dir.), *La démocratie sociale en tension*, Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, 2018, p. 86-102.
- ESCUDIER Alexandre, « Démocratie représentative et démocratie sociale : d'un « suprême paradoxe » et de ses évolutions récentes », in GROUX Guy, ROBERT Richard et FOUCAULT Martial (dir.), *Le Social et le Politique*, Paris, CNRS Éditions, 2020, p. 29-40.
- ESCUDIER Alexandre, « La démocratie sociale au prisme de l'international : convergences et spécificités historiques », in GROUX Guy, ROBERT Richard et FOUCAULT Martial (dir.), *Le Social et le Politique*, Paris, CNRS Éditions, 2020, p. 69-85.
- FILLON Catherine, « De la professionnalisation refusée à la professionnalisation instrumentalisée : le cas de la magistrature judiciaire française », in BARRIÈRE Jean-Paul et LEUWERS Hervé (dir.), *La construction des professions juridiques et médicales. Europe occidentale XVIII^e-XX^e siècle*, Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, 2020, p. 97-115.
- GRACEFFA Sandrino, « (Re)faire le monde du travail : une question de démocratie », in GROUX Guy, ROBERT Richard et FOUCAULT Martial (dir.), *Le Social et le Politique*, Paris, CNRS Éditions, 2020, p. 241-251.
- GROUX Guy, ROBERT Richard et FOUCAULT Martial, « La démocratie sociale face au politique. Un compromis obligé », in GROUX Guy, ROBERT Richard et FOUCAULT Martial (dir.), *Le Social et le Politique*, Paris, CNRS Éditions, 2020, p. 5-19.
- JOST Hans-Ulrich, « La Suisse, le corporatisme et ses sources d'inspiration », in DARD Olivier (éd.), *Le corporatisme dans l'aire francophone au XX^e siècle*, Berne, Peter Lang, 2011, p. 121-138.

- KAPLAN Steven L. et MINARD Philippe, « Introduction », in KAPLAN Steven L. et MINARD Philippe (éd.), *La France, malade du corporatisme ? XVIII^e-XX^e siècles*, Paris, Belin, 2004, p. 5-31.
- LE BIANIC Thomas, « La division spatiale des professions : un point d’aveugle de l’analyse sociologique ? », in BARRIÈRE Jean-Paul et LEUWERS Hervé (dir.), *La construction des professions juridiques et médicales. Europe occidentale XVIII^e-XX^e siècle*, Villeneuve d’Ascq, Presses universitaires du Septentrion, 2020, p. 33-56.
- NOBLECOURT Michel, « La démocratie sociale de la Libération aux lois El Khomri et Macron », in GROUX Guy, ROBERT Richard et FOUCAULT Martial (dir.), *Le Social et le Politique*, Paris, CNRS Éditions, 2020, p. 41-54.
- OFFERLÉ Michel, « Les représentativités patronales », in ANDOLFATTO Dominique (dir.), *La démocratie sociale en tension*, Villeneuve d’Ascq, Presses universitaires du Septentrion, 2018, p. 47-66.
- OLIVESI Stéphane, « Le dialogue social ou l’oubli du rapport salarial », in ANDOLFATTO Dominique (dir.), *La démocratie sociale en tension*, Villeneuve d’Ascq, Presses universitaires du Septentrion, 2018, p. 31-46.
- PÉLISSÉ Jérôme, « Le référendum d’entreprise, procédure ou imposture démocratique ? », in GROUX Guy, ROBERT Richard Robert et FOUCAULT Martial (dir.), *Le Social et le Politique*, Paris, CNRS Éditions, 2020, p. 141-151.
- REHFELDT Udo, « La participation des salariés à la gestion des entreprises : dimensions théoriques, historiques et comparatives », in GROUX Guy, ROBERT Richard et FOUCAULT Martial (dir.), *Le Social et le Politique*, Paris, CNRS Éditions, 2020, p. 155-169.
- ROBERT Richard, « La confiance impossible ? », in GROUX Guy, ROBERT Richard et FOUCAULT Martial (dir.), *Le Social et le Politique*, Paris, CNRS Éditions, 2020, p. 23-27.

c. Contribution parmi les actes publiés de colloque

- WILLEMEZ Laurent, « Un droit en construction (1936-1968) : production législative, légitimation académique et usages syndicaux du droit du travail », in CHAMBOST Anne-Sophie et MAGES Alexis (dir.), *La réception du droit du travail par les milieux*

professionnels et intellectuels, Issy-les-Moulineaux, Lextenso Éditions, 2017, p. 107-126.

d. Articles de doctrine

- « Yves Cannac et Pierre Rosanvallon : Un échange », *Le Débat*, 1983/4, n°26, p. 69-92.
- « Éditorial. L'impossible réforme par le haut », *Esprit*, 2010/12, p. 4-5.
- « Le Congrès de 1934 de la Société d'Économie sociale », *La Réforme Sociale*, Août-octobre 1934, 54^e année, n°7-8, p. 193-256.
- « Le financement des syndicats », *Commentaire*, 2012/1, n°137, p. 127-144.
- « Programme du Conseil National de la Résistance », *Libération. Organe du Mouvement de la Libération nationale*, Mai 1944, n°46, p. 1-2.
- ADAM Gérard, « Le paritarisme. Une spécificité française menacée », *Constructif*, 2018/HS, p. 11-13.
- ADAM Gérard, « Les syndicats entre déclin et renouveau », *Commentaire*, 2009/4, n°128, p. 965-972.
- ADAM Gérard, « Stratégies syndicales et types d'organisation », *Revue Française de Science Politique*, 1966, 16^e année, n°5, p. 845-868.
- AGLAN Alya, « Des syndicalistes dans la résistance », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, Juillet-septembre 2000, n°67, p. 119-127.
- AGUILAR Salvador et ROCA Jordi, « Économie politique d'une grève », *Sociologie du Travail*, Avril-juin 1991, n°33-2, p. 217-238.
- ALTER Norbert, « Théorie du don et sociologie du monde du travail », *Revue du Mauss*, 2002/2, n°20, p. 263-285.
- ALTER Norbert, « La lassitude de l'acteur de l'innovation », *Sociologie du Travail*, Octobre-décembre 1993, n°35-4, p. 447-468.

- AMABLE Bruno, « La fin du modèle européen », *Revue d'Économie Politique*, 2007/4, Volume 117, 2007/4, p. 551-575.
- AMADIEU Jean-François, « Vers un syndicalisme d'entreprise : d'une définition de l'entreprise à celle du syndicalisme », *Sociologie du Travail*, Juillet-septembre 1986, n°28-3, p. 237-250.
- AMIEL Olivier, « Le solidarisme, une doctrine juridique et politique française de Léon Bourgeois à la V^{ème} République », *Parlement(s), revue d'histoire politique*, 2009/1, n°11, p. 149-160.
- AMOSSÉ Thomas et DENIS Jean-Michel, « Discrimination syndicale et formes d'anti-syndicalisme dans le monde », *Travail et Emploi*, 2016/2, n°146, p. 5-16.
- AMOYAL Jacques, « Les origines socialistes et syndicalistes de la planification en France », *Le Mouvement Social*, Avril-juin 1974, n°87, p. 137-169.
- ANDOLFATTO Dominique et DRESSEN Marnix, « Nouvelles règles de représentativité syndicale et de négociation collective à la SNCF », *Travail et Emploi*, 2012, n°131, p. 75-88.
- ANDOLFATTO Dominique et LABBÉ Dominique, « Faut-il aider les syndicats français ? », *Le Débat*, 2006/5, n° 142, p. 119-126.
- ANDOLFATTO Dominique et LABBÉ Dominique, « La réforme, la rue et les syndicats », *Commentaire*, 2016/4, n°156, p. 825-832.
- ANDOLFATTO Dominique et LABBÉ Dominique, « Syndicats. Des mythes aux réalités », *Commentaire*, 2010/2, n°130, p. 379-386.
- ANDOLFATTO Dominique et LABBÉ Dominique, « Un printemps social français », *Le Débat*, 2016/4, n°191, p. 67-75.
- ANDOLFATTO Dominique, « L'État, les relations professionnelles et la démocratie sociale », *Civitas Europa*, 2014/2, n°33, p. 33-42.
- ANDOLFATTO Dominique, « La CGT change-t-elle ? », *Commentaire*, 2013/3, n° 143, p. 613-622.

- ARGENTON Cédric, « Pour l'indépendance statutaire du parquet », *Commentaire*, 2012/2, n°138, p. 449-458.
- ASCHIERI Gérard, CHÉRÈQUE François, MAILLY Jean-Claude *et al.*, « Questions sur l'avenir du syndicalisme », *Mouvements*, 2006/1, n°43, p. 108-120.
- AUDREN Frédéric et ROLLAND Patrice, « Juristes catholiques », *Revue Française d'Histoire des Idées Politiques*, 2008/2, n°28, p. 227-231.
- AUDREN Frédéric, « La belle époque des juristes catholiques (1880-1914), *Revue Française d'Histoire des Idées Politiques*, 2008/2, n°28, p. 233-271.
- AYBERK Ural et SCHENKER François-Pierre, « Des lobbies européens entre pluralisme et clientélisme », *Revue Française de Science Politique*, 1998, 48^e année, n°6, p. 725-755.
- BARETS Paul, « Journal de grève. Notes de terrain », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, Décembre 1996, Volume 115, p. 3-26.
- BARTOLOMEI Arnaud, DE OLIVEIRA Matthieu, ÉLOIRE Fabien *et al.*, « L'encastrement des relations entre marchands en France, 1750-1850. Une révolution dans le monde du commerce ? », *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 2017/2, 72^e année, p. 425-460.
- BASSANINI Andréa et DAVAL Romain, « Les déterminants du chômage dans les pays de l'OCDE : Réévaluation du rôle des politiques et des institutions », *Revue Économique de l'OCDE*, 2006/1, n°42, p. 7-96.
- BAUER Michel et COHEN Élie, « La fin des nouvelles classes. Couches moyennes éclatées et société d'appareils », *Revue Française de Sociologie*, 1983, n°24-2, p. 285-300.
- BAUER Michel et COHEN Élie, « Le politique, l'administratif et l'exercice du pouvoir industriel », *Sociologie du Travail*, Juillet-septembre 1985, n°27-3, 1985, p. 316-335.
- BAVEREZ Nicolas, « Le libéralisme français ou les infortunes de la raison », *Commentaire*, 2015/4, n°152, p. 733-742.

- BAVEREZ Nicolas, « Éloge d'une thérapie de choc », *Commentaire*, 2014/1, n°145, p. 37-44.
- BEAUJOLIN-BELLET Rachel et SCHMIDT Géraldine, « Gestion des ressources humaines, du travail et de l'emploi. Quelles « bonnes théories » pour infléchir les « mauvaises pratiques » ? », *Revue Française de Gestion*, 2012/9, n°228-229, p. 41-57.
- BEAUJOLIN-BELLET Rachel, « (Re)penser l'entreprise en trois dimensions », *Annales des Mines - Gérer et comprendre*, 2013/2, n°112, p. 66-67.
- BÉDOUELLE Guy, « De l'influence réelle de l'Union de Fribourg sur l'encyclique *Rerum Novarum* », *Publications de l'École Française de Rome*, 1997, p. 241-251.
- BELLON Christophe, « La démocratie d'inspiration chrétienne. Une culture politique à l'épreuve du temps », *Études*, 2015/12, p. 53-64.
- BENGUIGUI Georges, « La professionnalisation des cadres dans l'industrie », *Sociologie du Travail*, Avril-juin 1967, n° 9-2, p. 134-143.
- BERNARD Alain, « Les notaires et la réforme du statut des professions du droit », *Genèses*, 1997, n°27, p. 69-87.
- BÉROUD Sophie et LEFÈVRE Josette, « Le corpus syndical. Une expérience au long cours », *Mots. Les langages du politique*, Novembre 2010, n°94, p. 97-106.
- BÉROUD Sophie et LEFÈVRE Josette, « Vers une démocratie économique et sociale ? Redéploiement et banalisation du discours syndical », *Mots. Les langages du politique*, Mars 2007, n°83, p. 37-51.
- BÉROUD Sophie et YON Karel, « Représenter les salariés dans l'entreprise après la loi du 20 août 2008. Sur les limites de la « démocratie sociale », *Politiques de Communication*, 2014/1, n°2, p. 51-78.
- BÉROUD Sophie, « Les opérations « Robin des Bois » au sein de la CGT Énergie. Quand la cause des chômeurs et des « sans » contribue à la redéfinition de l'action syndicale », *Revue Française de Science Politique*, 2009/1, Volume 59, p. 97-119.
- BÉROUD Sophie, « Perspectives critiques sur la participation dans le monde du travail : éléments de repérage et de discussion », *Participations*, 2013/1, n°5, p. 5-32.

- BÉTHOUX Élodie, MEIXNER Marie et MIAS Arnaud, « Travail et démocratie, hier et aujourd'hui (Introduction) », *Terrains et Travaux*, 2008/1, n°14, p. 3-8.
- BEVORT Antoine, « La réforme des règles de la représentativité syndicale (2008-2010) », *Idées Économiques et Sociales*, 2011/1, n°163, p. 8-16.
- BITOUN Pierre, « L'équivoque vichyssoise (2) », *Revue du Mauss*, 1985/6, n°14, p. 127-148.
- BLARDONE Gilbert, « Vers une gestion participative des entreprises et de l'économie », *Recherches en Sciences de Gestion*, 2014/2, n°101, p. 23-56.
- BONETTI Michel et DE GAULÉJAC Vincent, « Condamnés à réussir », *Sociologie du Travail*, Octobre-décembre 1982, n°24-4, p. 403-416.
- BONIS Jean, « Les cadres, l'entreprise et l'environnement », *Sociologie du Travail*, Juillet-septembre 1969, n°11-3, p. 241-258.
- BONNAND Gaby et LE DUGOU Jean-Christophe, « Négociateur avant de décider », *Revue Projet*, 2006/6, n°295, p. 57-62.
- BORISOVA Ksenia et REY Frédéric, « Conflits et régulations sociales dans les PME françaises », *Idées Économiques et Sociales*, 2014/4, n°178, p. 19-26.
- BORRAZ Olivier, « Intégration et régulation : la crise politique à Lausanne », *Sociologie du Travail*, Janvier-mars 1992, n°34-1, p. 23-45.
- BOUILLAUD Christophe, « La genèse de la CEE. Une coproduction des technocrates, des politiques et du patronat ? », *Politique Européenne*, 2013/3, n°41, p. 164-176.
- BOURDIEU Pierre et BOLTANSKI Luc, « La production de l'idéologie dominante », *Actes de la Recherches en Sciences Sociales*, Juin 1976, Volume 2-3, p. 3-73.
- BOURDIEU Pierre et CHRISTIN Rosine, « La construction du marché. Le champ administratif et la production de la politique du logement », *Actes de la Recherches en Sciences Sociales*, Mars 1990, Volume 81-82, p. 65-85.
- BOURDIEU Pierre, « L'ontologie politique de Martin Heidegger », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, Novembre 1975, Volume 1, n°5-6, p. 109-156.

- BOURDIEU Pierre, « Le mystère du ministère. Des volontés particulières à la « volonté générale » », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, Décembre 2001, Volume 140, p. 7-11.
- BOURDIEU Pierre, « La délégation et le fétichisme politique », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, Juin 1984, Volume 52-53, p. 49-55.
- BOURG Dominique, BOMPARD Jean-Pierre, DUARTE Laurent *et al.*, « Comment verdier la démocratie ? », *Revue Projet*, 2012/5, n°330, p. 14-22.
- BOUSQUET Cathy, « Le travail social comme résistance à la mise en compétition des individus », *Le Sociographe*, 2019/3, n°67, p. 37-48.
- BOUSSARD Isabel, « Les corporatistes français du premier vingtième siècle. Leurs doctrines, leurs jugements », *Revue d'Histoire Moderne et Contemporaine*, Octobre-décembre 1993, Tome 40, n°4, p. 643-655.
- BRAILLON Céline et TADDÉI Dominique, « Vers une démocratie participative », *Mouvements*, 2002/4, n°23, p. 89-96.
- BRANTHÔME Thomas, « Introduction à l'historiographie des corporations : Une histoire polémique (1880-1945) », *Les Études Sociales*, 2013/1, n°157-158, p. 213-229.
- BRANTS Victor, « Les corps de métiers en Autriche après vingt ans (1883-1903). Deuxième article », *La Réforme Sociale*, 1905, 25^e année, 5^e série, Tome 9, p. 481-493.
- BROWN Wendy, « Néo-libéralisme et fin de la démocratie », *Vacarme*, 2004/4, n°29, p. 86-93.
- BRUNEAU Ivan, « L'érosion d'un pouvoir de représentation. L'espace des expressions agricoles en France depuis les années 1960 », *Politix*, 2013/3, n°103, p. 9-29.
- BRUNET Jean-Paul, « Un fascisme français : Le Parti Populaire Français de Doriot (1936-1939) », *Revue Française de Science Politique*, 1983, 33^e année, n°2, p. 255-280.
- BURSTIN Haïm, « Problème du travail à Paris sous la Révolution », *Revue d'Histoire Moderne et Contemporaine*, Octobre-décembre 1997, Tome 44, n°4, p. 650-682.

- CAM Pierre, « Juges rouges et droit du travail », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, Janvier 1978, Volume 19, p. 2-27.
- CAMARD Sophie, « Comment interpréter les statistiques de grève ? », *Genèses*, 2002/2, n°47, p. 107-122.
- CAMPBELL Peter, « Crises « politiques » et Parlements : pour une micro-histoire des crises parlementaires au XVIII^e siècle », *Histoire, Économie et Société*, 2012/1, 31^e année, p. 69-91.
- CAPDEVIELLE Jacques, « Crise du syndicalisme, crise de la classe ouvrière ou crise du salariat ? », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, Avril-juin 1987, n°14, p. 25-34.
- CARRÉ Stéphane, « Reconnaissance de représentativité et quête de reconnaissance. Le cas de l'Organisation des transports routiers européens », *Travail et Emploi*, Septembre 2012, n°131, p. 65-74.
- CHAPAS Benjamin et HOLLANDTS Xavier, « La participation dans le monde du travail : une perspective d'autogouvernement », *Annales des Mines - Gérer et comprendre*, 2017/3, n° 129, p. 59-68.
- CHARMETANT Jean, « Les corporations d'autrefois et l'avenir du mouvement corporatif », *La Réforme Sociale*, 1889, 9^e année, Tome 8, p. 508-528.
- CHASERANT Camille et HARNAY Sophie, « Déréglementer la profession d'avocat en France ? Les contradictions des analyses économiques », *Revue Internationale de Droit Économique*, 2010/2, Tome XXIV, p. 147-183.
- CHASERANT Camille et HARNAY Sophie, « Rationalité et (dé)réglementation de la profession d'avocat : analyse de la concurrence sur le marché des services juridiques », *Revue Économique*, 2016/HS1, Volume 67, p. 171-183.
- CHASERANT Camille et HARNAY Sophie, « Régulation de la qualité des services juridiques et gouvernance de la profession d'avocat », *Revue Internationale de Droit Économique*, 2015/3, Tome XXXIX, p. 333-356.
- CHATRIOT Alain, « Les ententes (1923-1953) : genèse politique de la concurrence en France », *Histoire, Économie et Société*, 2008/1, 27^e année, p. 7-22.

- CHATRIOT Alain, « La réforme de l'entreprise. Du contrôle ouvrier à l'échec du projet modernisateur », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 2012/2, n° 114, p. 183-197.
- CHATRIOT Alain, « Les 40 heures au Conseil National Économique : négociateur pour construire le droit du travail », *Cahiers Jaurès*, 2002/3, n° 165-166, p. 39-56.
- CHATRIOT Alain, « Les juristes et la Troisième République : Note critique », *Cahiers Jaurès*, 2014/2, n°204, p. 83-125.
- CHATRIOT Alain, « Maxime Leroy, la réforme par le syndicalisme », *Mil Neuf Cent, Revue d'histoire intellectuelle*, 2006/1, n°24, p. 73-94.
- CHATRIOT Alain, « Un débat politique incertain : le corporatisme dans la France des années 1930 », *Les Études Sociales*, 2013/1, n°157-158, p. 231-244.
- CHAUVIÈRE Michel et DURIEZ Bruno, « Couches intermédiaires et syndicalisme extra-professionnel », *Sociologie du Travail*, Avril-juin 1985, n°27-2, p. 165-175.
- CHÉLINI Michel-Pierre, « Le plan de stabilisation Pinay-Rueff, 1958 », *Revue d'Histoire Moderne et Contemporaine*, 2001/4, n°48-4, p. 102-123.
- CHOPIN Thierry et JAMET Jean-François, « L'Europe libérale en question », *Commentaire*, 2011/2, n°134, p. 433-442.
- CHRISTIN Olivier, « A quoi sert de voter aux XVI^e – XVIII^e siècles ? », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, Décembre 2001, Volume 140, p. 21-30.
- CLERC Denis, « Jean-Marc Daniel ou l'angélisme de la concurrence », *L'Économie Politique*, 2015/2, n°66, p. 93-103.
- COHEN Élie, « Le « moment lois Auroux » ou la désublimation de l'économie », *Sociologie du Travail*, Juillet-septembre 1986, n°28-3, p. 265-285.
- COLSON Aurélien, « Penser la négociation en science politique : retour aux sources et perspectives de recherches », *Négociations*, 2009/2, n° 12, p. 93-106.
- COLSON François, « Que reste-il de la cogestion État-profession ? », *Pour*, 2008/1, n°196-197, p. 107-113.

- COMBREXELLE Jean-Denis, « Droit du travail : le défi français de la réforme », *Le Débat*, 2016/4, n°191, p. 58-66.
- COOMANS Géry, « La politique sociale de 1930 à 1936 », *Courrier Hebdomadaire du Centre de Recherches et d'Information Socio-Politiques*, 1986/12, n°1117-1118, p. 1-55.
- CORCUFF Philippe, « Le catégoriel, le professionnel et la classe. Usages contemporains de formes historiques », *Genèses*, 1991, n°3, p. 55-72.
- CORNILLEAU Gérard et DEBRAND Thierry, « Crise et déficit de l'Assurance Maladie. Faut-il changer de paradigme ? », *Revue de l'OFCE*, 2011/1, n°116, p. 315-332.
- COSTA PINTO Antonio, « Le salazarisme et le fascisme européen », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, Avril-juin 1999, n°62, p. 15-25.
- COSTE Laurent, « Des corps intermédiaires sous l'Ancien Régime : revendication ou réalité ? », *Histoire, Économie et Société*, 2016/1, 35^e année, p. 14-23.
- COTTEREAU Alain, « Droit et bon droit : un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail (France, XIX^e siècle) », *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 2002/6, 57^e année, p. 1521-1577.
- COUDERC Michel, « Les fonctions de la loi sous le regard du Commandeur », *Pouvoirs*, 2005/3, n°114, p. 21-37.
- COX Robert, « Pour une étude prospective des relations de production », *Sociologie du Travail*, Avril-juin 1977, n°19-2, p. 113-137.
- CRISTOFALO Paula et YON Karel, « De la fabrique des libres-penseurs à l'administration des dévouements : Force Ouvrière et la mise en cursus de la formation syndicale (1948-1971) », *Le Mouvement Social*, 2011/2, n°235, p. 71-87.
- CROZIER Michel et THOENIG Jean-Claude, « La régulation des systèmes organisés complexes. Le cas du système de décision politico-administratif local en France », *Revue Française de Sociologie*, 1975, n°16-1, p. 3-32.
- CROZIER Michel, « L'État bloqué », *Le Débat*, 1989/1, n°53, p. 36-48.

- D'IRIBARNE Philippe, « Trois figures de la liberté », *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 2003/5, 58^e année, p. 953-978.
- DAGNAUD Monique, « La transformation des institutions de Paris et de sa région entre 1958 et 1977 », *Sociologie du Travail*, Avril-juin 1979, n°21-2, p. 143-166.
- DAHL Robert, « Réalité sociale et économie de marché. Lettre à des amis d'Europe de l'Est », *Le Débat*, 1990/5, n°62, p. 137-142.
- DAMON Julien, « Le paritarisme. Définitions et délimitations », *Regards*, 2017/2, n°52, p. 85-97.
- DARD Olivier, « Le corporatisme en France à l'époque contemporaine : tentative de bilan historiographique et perspectives de recherches », *Histoire, Économie et Société*, 2016/1, 35^e année, p. 45-57.
- DARROIS Jean-Michel, « Un ou des professions du droit ? Quel avenir ? », *Pouvoirs*, 2012/1, n°140, p. 5-14.
- DE LAUBIER Marie, « L'économie au rendez-vous de l'Histoire. Tables Rondes tenues à Blois du 7 au 11 octobre 2015 dans le cadre des 18^{ème} Rendez-vous de l'Histoire pour les 350 ans de Saint-Gobain », *Revue Française d'Histoire Économique*, 2016/2, n°6, p. 116-128.
- DE RIBBE Charles et JANNET Claudio, « Rapport sur la Société des portefaix de Marseille », *Bulletin de la Société Internationale des Études Pratiques d'Économie sociale*, 1865, p. 178-236.
- DELAHAIE Noélie, PERNOT Jean-Marie et VINCENT Catherine, « Stratégies syndicales et négociations salariales face à la crise de l'Europe », *Revue de l'Institut de Recherches Économiques et Sociales*, 2012/2, n°73, p. 47-68.
- DENORD François et HENRY Odile, « La « modernisation » avant la lettre : le patronat français et la rationalisation (1925-1940) », *Sociétés contemporaines*, 2007/4, n°68, p. 83-104.
- DENORD François, « Aux origines du néo-libéralisme en France : Louis Rougier et le Colloque Walter-Lippmann de 1938 », *Le Mouvement Social*, 2001/2, n°195, p. 9-34.

- DENORD François, « Les idéologies économiques du patronat français au XX^e siècle », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 2012/2, n°114, p. 171-182.
- DENORD François, « Néo-libéralisme et « économie sociale de marché » : les origines intellectuelles de la politique européenne de la concurrence (1930-1950), *Histoire, Économie et Société*, 2008/1, 27^e année, p. 23-33.
- DEQUECKER Corinne et TIXIER Pierre-Éric, « Travail et représentation des intérêts collectifs à l'épreuve de la globalisation », *Négociations*, 2013/1, n°19, p. 27-42.
- DEROUSSIN David, « L'idée corporative saisie par les juristes : de la corporation au pluralisme juridique ? », *Les Études Sociales*, 2013/1, n°157-158, p. 147-185.
- DEVAUD Emmanuel, « La France qui va », *Le Débat*, 2004/2, n°129, p. 102-110.
- DIDRY Claude, « De l'État aux groupes professionnels. Les itinéraires croisés de L. Duguit et É. Durkheim (1880-1900), *Genèses*, 1990, n°2, p. 5-27.
- DIDRY Claude, « La production juridique de la convention collective. La loi du 4 mars 1919 », *Annales. Histories, Sciences Sociales*, 2001/6, 56^e année, p. 1253-1282.
- DIDRY Claude, « La réforme des groupements professionnels comme expression de la conception durkheimienne », *Revue Française de Sociologie*, 2000, n°41-3, p. 513-538.
- DIDRY Claude, « Droit, démocratie et liberté au travail dans le système français de relations professionnelles », *Terrains et travaux*, 2008/1, n°14, p. 127-148.
- DIDRY Claude, « Du sujet de droit à la citoyenneté du travail, une autre histoire du salariat », *Le Sujet dans la Cité*, 2012/2, n°3, p. 80-91.
- DIEMER Arnaud, « Aspects théoriques et pratique de la concurrence dans l'œuvre de Maurice Allais », *Cahiers d'Économie Politique*, 2012/1, n°62, p. 75-115.
- DIRRINGER Josépha, « L'esprit du dialogue social : de la loi du 20 août 2008 aux accords collectifs relatifs au droit syndical et à la représentation des salariés », *Revue de l'Institut de Recherches Économiques et Sociales*, 2015/4, n°87, p. 125-151.
- DUBOIS Jean, « Professionnel et privé : la confusion des mondes », *Études*, 2003/9, Tome 399, p. 191-200.

- DUBREU Malka, « La trajectoire politique de la notion de solidarité », *Vie sociale*, 2019/3, n° 27, p. 41-56.
- DUFOUR Christian et HEGE Adelheid, « Légitimité des acteurs collectifs et renouveau syndical », *Revue de l'Institut de Recherches Économiques et Sociales*, 2010/2, n°65, p. 67-85.
- DUMONS Bruno et POLLET Gilles, « Une contre-société ouvrière en lutte : la C.G.T et le débat sur les retraites (fin XIX^e -début XX^e siècle) », *Revue d'Histoire Moderne et Contemporaine*, Tome 44, n°2, p. 228-251.
- DUPUIS Jean-Claude, « La RSE, de la gouvernance de la firme à la gouvernance de réseau », *Revue Française de Gestion*, 2007/11, n°180, p. 159-175.
- DURAND Georges, « Préséance, cohésion, hiérarchie sociales à Lyon en 1789. Contribution au débat sur société d'ordres et société de classes », *Revue d'Histoire Moderne et Contemporaine*, Juillet-septembre 1976, Tome 23, n°3, p. 442-460.
- DURIEUX Bruno, « Réformer pour refonder l'Europe », *Commentaire*, 2017/1, n°157, p. 51-53.
- DUTHEILLET DE LAMOTHE Olivier, « La voie contractuelle, une voie d'avenir ? », *Commentaire*, 2016/1, n°153, p. 119-128.
- EHRMANN Henry, « Les groupes d'intérêts et la bureaucratie dans les démocraties occidentales », *Revue Française de Science Politique*, 1961, 11^e année, n°3, p. 541-568.
- Entretien avec Annette Jobert, Jean-Denis Combrexelle, Henri-José Legrand, Entretien organisé par Christian Thuderoz, « Loi et négociation collective : un débat (encore) d'actualité », *Négociations*, 2017/2, n°28, p. 73-98.
- Entretien avec Marcel Grignard, Entretien réalisé en avril 2015 par Christian Thuderoz : « Quand les négociations débutent, tu dois te demander : « Si cette négociation réussit, à quoi ressemblera l'accord final ? » », *Négociations*, 2016/1, n°25, p. 73-87.
- EYRAUD François, D'IRIBARNE Alain et MAURICE Marc, « Des entreprises face aux technologies flexibles : une analyse de la dynamique du changement », *Sociologie du Travail*, Janvier-mars 1988, n°30-1, p. 55-77.

- FACCHINI François et MAGNI-BERTO Raul, « Le syndicalisme agricole », *Économie Rurale*, Juillet-août 2009, n°312, p. 7-13.
- FARVAQUE Nicolas, « L'UNSA et la quête de la représentativité : s'implanter dans les entreprises, avant et après la loi du 20 août 2008 », *Revue de l'Institut de Recherches Économiques et Sociales*, 2016/3, n° 90, p. 3-45.
- FAURE Alain, « Les élus locaux à l'épreuve de la décentralisation. De nouveaux chantiers pour la médiation politique locale », *Revue Française de Science Politique*, 1994, 44^{ème} année, n°3, p. 462-479.
- FAYOLLE Jacky, « Diagnostics et réformes en France », *Revue de l'Institut de Recherches Économiques et Sociales*, 2008/3, n°58, p. 167-191.
- FEBVRE Lucien, « Quatre leçons sur le syndicalisme français (Août-Septembre 1919 et été 1920) », *Le Mouvement Social*, 2012/1, n°238, p. 17-51.
- FERKANE Ylias, « Le paritarisme à l'épreuve de l'universalisation de la protection sociale », *Revue des Affaires Sociales*, 2018/4, p. 103-118.
- FISCHBACH Frank, « Refaire le social », *Empan*, 2013/1, n°89, p. 14-18.
- FLEURY Nicolas, GUILLAS-CAVAN Kevin, LERAIS Frédéric *et al.*, « Dialogue social sur la stratégie de l'entreprise : éléments de bilan et perspectives », *Revue de l'Institut de Recherches Économiques et Sociales*, 2018/1, n°94-95, p. 115-154.
- FOURNIER Claude, « Les artisans de la politique de l'artisanat », *Marché et Organisations*, 2015/3, n°24, p. 79-101.
- FOURNIER Claude, « Artisanat et politique économique », *Marché et Organisations*, 2006/1, n°1, p. 101-119.
- FOURNIÈRE Eugène, « Au-delà du marxisme ? Le socialisme et l'association », *Revue du Mauss*, 2009/2, n°34, p. 145-151.
- FOURNIS Yann, « Comprendre les institutions par le bas. L'institutionnalisation d'un patronat régional par l'action collective (1950-2000) », *Revue Française de Science Politique*, 2010/2, Volume 60, p. 319-334.

- FRÉMEAUX Philippe, « Lionel Jospin entre économie et politique », *L'Économie Politique*, 2002/2, n°14, p. 48-54.
- FRIDENSON Patrick, « Syndicats et réformes depuis 1945 », *Revue d'Histoire Moderne et Contemporaine*, 2009/5, n°56-4bis, p. 75-87.
- FRIMOUSSE Soufyane et PERETTI Jean-Marie, « Regards croisés sur la négociation dans le contexte numérique », *Question(s) de management*, 2015/3, n°11, p. 99-118.
- FRIOT Bernard, « Le déclin de l'emploi est-il celui du salariat ? Vers un modèle de qualification professionnelle », *Travail et Emploi*, Juin 2011, n° 126, p. 61-70.
- GAGLIARDI Alessio, « De la crise de l'État à l'État corporatif. Le corporatisme dans la réflexion des économistes et des juristes italiens », *Les Études Sociales*, 2013/1, n°157-158, p. 187-209.
- GAGNE Gilles, « La populace, la foule et la majorité », *Revue du Mauss*, Mars 1987, n°21, p. 11-28.
- GANNE Bernard, « Conflit du travail et changement urbain : transformation d'un rapport local », *Sociologie du Travail*, Avril-juin 1983, n°25-3, p. 127-146.
- GANTOIS Maïlys, « La « démocratie d'entreprise » en actes. Ce que l'observation d'une négociation révèle des relations professionnelles « ordinaires » dans une PME », *Politiques de Communication*, 2014/1, n°2, p. 79-112.
- GAYON Vincent et LEMOINE Benjamin, « Maintenir l'ordre économique. Politiques de désencastrement et de réencastrement de l'économie », *Politix*, 2014/1, n°105, p. 7-35.
- GAZIER Bernard et BRUGGEMAN Frédéric, « Dialogue social et dialogue social territorial au début du XXI^e siècle. Un essai de théorisation », *Négociations*, 2016/2, n°26, p. 55-72.
- GEOFFRAY Patrick, « Le financement de la formation professionnelle », *Revue Française d'Administration Publique*, 2002/4, n°104, p. 563-571.
- GEORGI Frank, « Jeux d'ombres. Mai, le mouvement social et l'autogestion (1968-2007) », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 2008/2, n°98, p. 23-41.

- GIGOT Albert, « Les sociétés de secours mutuel -Monographie d'un gantier-», *Bulletin de la Société Internationale des Études Pratiques d'Économie sociale*, 1867, p. 57-76.
- GIRAUD Baptiste, MARCHAND Amaël et PÉNISSAT Étienne, « Le sentiment de discrimination des représentants du personnel. Une étude à partir des données statistiques et monographiques liées à l'enquête REPONSE », *Travail et Emploi*, 2016/1, n°145, p. 87-119.
- GIRAUDET Carole, « Nécrologie juridique du Comité d'Entreprise : transformation et succession d'une institution juridique », *Revue de l'Institut de Recherches Économique et Sociales*, 2018/1, n°94-95, p. 29-56.
- GIROD DE L'AIN Bertrand, « La corporation universitaire et l'État : le monopole et le territoire », *Sociologie du Travail*, Octobre-décembre 1989, n°31-4, p. 477-491.
- GOBIN Corinne, « Le programme de la Confédération Européenne des Syndicats. Les Congrès de 1995 et 1999 », *Courrier Hebdomadaire du Centre de Recherches et d'Information Socio-Politiques*, 2000/10, n°1675, p. 1-54.
- GODBOUT Jacques et PARADEISE Catherine, « La gestion néo-corporatiste du social », *International Review of Community Development*, 1988, n°19, p. 97-103.
- GOURGUES Guillaume, « Occuper son usine et produire : stratégie de lutte ou de survie ? La fragile politisation des occupations de l'usine LIP (1973-1977) », *Politix*, 2017/1, n° 117, p. 117-143.
- GRAZIANO Luigi, « Le pluralisme. Une analyse conceptuelle et comparative », *Revue Française de Science Politique*, 1996, 46^e année, n°2, p. 195-224.
- GROSSMANN Emiliano, « Les groupes d'intérêt économiques face à l'intégration européenne : le cas du secteur bancaire », *Revue Française de Science Politique*, 2003/5, Volume 53, p. 737-760.
- GROUX Guy et LÉVY Catherine, « Mobilisation collective et productivité économique : le cas des « cercles de qualité » dans la sidérurgie », *Revue Française de Sociologie*, 1985, n°26-1, p. 70-95.

- GROUX Guy, « Les couches moyennes, l'État et le corporatisme en France », *Revue Française de Sociologie*, 1983, n°24-2, p. 301-315.
- GROUX Guy, « Les syndicalismes catégoriels : éléments d'analyse d'une catégorie », *Terrains et Travaux*, 2014/2, n°25, p. 151-160.
- GROUX Guy, NOBLECOURT Michel et SIMONPOLI Jean-Dominique, « Le dialogue social. Efficacité, équité et gouvernance d'entreprise », *Négociations*, 2019/1, n°31, p. 97-103.
- GROZELIER Anne-Marie, HÉRITIER Pierre, HUREAU Pierre *et al.*, « Réinventer le syndicalisme », *Mouvements*, 2006/1, n°43, p. 11-14.
- GRUMBACH Tiennot, « La contre-réforme libérale et le droit du travail (III). Capital financier et frontières du salariat », *Les Temps Modernes*, 2010/2, n° 658-659, p. 251-291.
- GUCHET Yves, « Georges Valois ou l'illusion fasciste », *Revue Française de Science Politique*, 1965, 15^e année, n°6, p. 1111-1144.
- GUÉNAIRE Michel, « Libéralisme et néo-libéralisme : continuité ou rupture ? », *Le Débat*, 2014/1, n°178, p. 52-61.
- GUÉNAIRE Michel, « La France peut montrer la voie d'une autre mondialisation », *Le Débat*, 2004/1, n°128, p. 43-56.
- GUERLAIN Laëtitia, « La corporation vue par la science sociale leplaysienne : du rejet au modèle de société (1880-1939) », *Les Études Sociales*, 2013/1, n°157-158, p. 21-53.
- GUÉRY Alain, « Institution : histoire d'une notion et de ses utilisations dans l'Histoire avant les institutionnalismes », *Cahiers d'Économie Politique*, 2003/1, n°44, p. 7-18.
- GUIBERT Louis, « Le passé et l'avenir des corporations », *La Réforme Sociale*, 1887, 7^e année, Tome 3, p. 193-205.
- GUIBERT Louis, « Les anciennes corporations de métiers en Limousin. II. Période de réglementation », *La Réforme Sociale*, 1883, 3^e année, Tome 6, p. 450-454.

- HABER Stéphane, « Hegel vu depuis la reconnaissance », *Revue du Mauss*, 2004/1, n°23, p. 70-87.
- HANNE Georges, « Le travail et son monde : transition historique (1750-1850) et représentations historiennes (1850-1990) », *Revue d'Histoire Moderne et Contemporaine*, Octobre-décembre 1997, Tome 44, n° 4, p. 683-710.
- HASSENTEUFEL Patrick, « Où en est le paradigme corporatif ? », *Politix*, 4^e trimestre 1990, Volume 3, n°12, p. 75-81.
- HAURIOU Maurice, « La limitation de l'État », *Revue Politique et Parlementaire*, 1896, p. 554-562.
- HENNI Ahmed, « Fin de la modernité ? Une mutation capitaliste : le retour des sociétés de statut et de rente », *Les Temps Modernes*, 2006/6, n°640, p. 190-212.
- HOJ Jens, GALASSO Vincenzo, NICOLETTI Guiseppa *et al.*, « Analyse empirique des facteurs d'économie politique influant sur les réformes structurelles dans l'OCDE », *Revue Économique de l'OCDE*, 2006/1, n°42, p. 97-154.
- HONTA Marina et JUHLE Samuel, « Les professions du secteur public saisies par la privatisation. Le cas des conseillers techniques sportifs », *Gouvernement et Action Publique*, 2013/1, n°1, p. 63-87.
- HUBERT-VALLEROUX Paul, « Le mouvement corporatif en Europe », *La Réforme Sociale*, 1888, 8^e année, 2^e série, Tome 5, p. 531-558.
- HYMAN Richard, « La théorie des relations industrielles : une analyse matérialiste », *Sociologie du Travail*, Octobre-décembre 1979, n° 21-4, p. 418-438.
- INAGAMI Takeshi et NOHARA Hiroatsu, « Tendances récentes du système japonais de relations industrielles : néo-corporatisme et nouvelle identité syndicale », *Sociologie du Travail*, Avril-juin 1991, n°33-1, p. 27-49.
- JABBARI Éric, « Pierre Laroque et les origines de la Sécurité sociale », *Informations Sociales*, 2015/3, n°189, p. 12-19.
- JACOB Annie, « Pas de citoyen qui ne soit un travailleur », *Revue du Mauss*, 2001/2, n°18, p. 196-201.

- JAISSON Marie, « L'honneur perdu du généraliste », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, Juin 2002, Volume 143, p. 31-35.
- JANNET Claudio, « L'ordre social-chrétien étudié dans l'Histoire », *La Réforme Sociale*, 1881, 1^{ère} année, Tome 1, p. 117-124.
- JOBERT Annette, « Vers un renouveau du dialogue social en France ? », *Esprit*, 2009/1, p. 125-137.
- JOBERT Bruno et MULLER Pierre, « L'hypothèse néo-corporatiste et son inadéquation au cas français », *Bulletin du Mauss*, Mars 1987, n°21, p. 29-50.
- KALAORA Bernard et SAVOYE Antoine, « La mutation du mouvement leplaysien », *Revue Française de Sociologie*, 1985, n° 26-2, p. 257-276.
- KAPLAN Steven L., « Idéologie, conflits et pratiques politiques dans les corporations parisiennes du XVIII^e siècle », *Revue d'Histoire Moderne et Contemporaine*, 2002/1, n°49-1, p. 5-55.
- KAPLAN Steven L., « Un laboratoire de la doctrine corporatiste sous le régime de Vichy : l'Institut d'Études Corporatives et Sociales », *Le Mouvement Social*, 2001/2, n°195, p. 35-77.
- KARPIK Lucien, « L'avancée de la justice menace-t-elle la République », *Le Débat*, 2000/3, n°110, p. 238-257.
- KARPIK Lucien, « L'économie de la qualité », *Revue Française de Sociologie*, 1989, n°30-2, p. 187-210.
- KASPAR Jean, « Radicalisation des conflits sociaux », *Revue Projet*, 2010/2, n°315, p. 17-25.
- KIEFFER Monique, « La législation prud'homale de 1806 à 1907 », *Le Mouvement Social*, Octobre-décembre 1987, n°141, p. 9-23.
- KOLEVA Petia, « La responsabilité sociale des entreprises. Une occasion de repenser les modes de régulation en Europe Centrale dans le contexte de développement durable », *Revue d'Études Comparatives Est-Ouest*, 2009/2, n°40, p. 5-31.

- KOULINSKY Audrey et RICHEZ-BATTESTI Nadine, « Un fatalisme néo-libéral ? Le dilemme emploi-égalité revisité ? », *Revue Économique*, 2008/1, Volume 59, p. 149-166.
- LAGANA Marc, « Un peuple révolutionnaire : la Commune de Paris 1871 », *Cahiers Bruxellois*, 2018/1, p. 175-198.
- LALLEMENT Michel, « Relations professionnelles et emploi : du niveau à la configuration », *Sociologie du Travail*, Avril-juin 1998, n°40-2, p. 209-231.
- LANDIER Hubert, « Le syndicalisme français face au changement politique, économique et social », *Commentaire*, 1985/3, n°31, p. 811-820.
- LAROQUE Michel et DE MONTALEMBERT Michel, « Perspectives de la protection sociale », *Vie sociale*, 2015/2, n°10, p. 219-236.
- LASSERRE René, « La cogestion allemande à l'épreuve de la globalisation », *Regards sur l'Économie Allemande*, Juillet 2005, n°72, p. 7-16.
- LASSERRE René, « La réforme du dialogue social en France : les enseignements de l'expérience allemande », *Regards sur l'Économie Allemande*, 2015/1, n°116-117, p. 29-42.
- LASSERRE-KIESOW Valérie, « Commentaire de la loi du 17 juin 2008 portant réforme de la prescription en matière civile », *Revue des Contrats*, 2008, p. 1449-1459.
- LAURENT Éloi, « Peut-on se fier à la confiance ? », *Revue de l'OFCE*, 2009/1, n°108, p. 5-30.
- LE COADIC Ronan, « L'autonomie, illusion ou projet de société ? », *Cahiers Internationaux de Sociologie*, 2006/2, n°121, p. 317-340.
- LE CROM Jean-Pierre, « La défense du corporatisme intégral sous Vichy. Ses acteurs, leurs inspirations, leurs réalisations », *Les Études Sociales*, 2013/1, n°157-158, p. 245-259.
- LE GALÈS Patrick, « Politique de la ville en France et en Grande-Bretagne : volontarisme et ambiguïtés de l'État », *Sociologie du Travail*, Avril-juin 1995, n°37-2, p. 249-275.

- LECA Jean, « La démocratie à l'épreuve des pluralismes », *Revue Française de Science Politique*, 1996, 46^e année, n^o2, p. 225-279.
- LECLERCQ Robert-Jean, « Les conflits du secteur bancaire depuis 1974 : de la revendication organisationnelle à l'action contestataire », *Sociologie du Travail*, Janvier-mars 1983, n^o25-1, p. 79-92.
- LEFEBVRE Bruno, « Le corporatisme à la française », *Variations* [en ligne], Avril 2017, n^o20, p. 1-8, [consulté le 15 mai 2020], <http://journals.openedition.org/variations/803>
- LEFEBVRE Rémi, « Le socialisme français et la « classe ouvrière » », *Nouvelles Fondations*, 2006/1, n^o1, p. 64-75.
- LEMERCIER Claire, « La France contemporaine : une impossible société civile ? », *Revue d'Histoire Moderne et Contemporaine*, 2005/3, n^o52-3, p. 166-179.
- LEPELLETIER Ferdinand, « Chronique du mouvement social. L'organisation corporative en Espagne », *La Réforme Sociale*, Avril 1927, 47^e année, 9^e série, Tome VII, p. 189-192.
- LESCHI Didier, « La construction de la légitimité d'une grève : le rôle des Assemblées Générales de la gare de Lyon », *Sociologie du Travail*, Octobre-décembre 1997, n^o39-4, p. 499-522.
- LEWANDOWZKI Maurice, « Silhouettes étrangères. Gil Roblès », *Revue des Deux-Mondes*, Mai-juin 1935, 8^e période, 105^e année, 27^e Volume, p. 860-872.
- LINZ Juan, « L'effondrement de la démocratie, autoritarisme et totalitarisme dans l'Europe de l'entre-deux-guerres », *Revue Internationale de Politique Comparée*, 2004/4, Volume 11, p. 531-586.
- LIPJHART Arend, « La négociation dans les démocraties majoritaires et de consensus », *Négociations*, 2014/1, n^o21, p. 13-19.
- LORANT Guy et SERVAN-SCHREIBER Jean-Louis, « Sclérose et corporatisme », *Le Débat*, 1983/4, n^o26, p. 184-186.

- LOUIS Marieke, « Un Parlement mondial du travail ? Enquête sur un siècle de représentation tripartite à l'Organisation internationale du travail », *Revue Française de Science Politique*, 2016/1, Volume 66, p. 27-48.
- MACÉ Éric, « Service public et banlieues populaires : une coproduction de l'insécurité. Le cas du réseau bus de la RATP », *Sociologie du Travail*, Octobre-décembre 1997, n°39-4, p. 473-498.
- MAGGI-GERMAIN Nicole, « Fonctions et usages de la représentativité patronale », *Travail et Emploi*, 2012/3, n°131, p. 23-45.
- MAHOUCHE Bruno, « Les origines de la grève des PTT de l'automne 1974 », *Revue de l'Institut de Recherches Économiques et Sociales*, 2006/2, n°51, p. 55-81.
- MARGAIRAZ Michel et ROUSSO Henry, « Vichy, la guerre et les entreprises », *Histoire, Économie et Société*, 1992, 11^e année, n°3, p. 337-367.
- MARGAIRAZ Michel, « Les politiques économiques sous et de Vichy », *Histoire et Politique*, 2009/3, n°9, p. 93-113.
- MARRAUD Mathieu, « Corporatisme, métiers et économie d'exclusion à Paris. XVII^e – XVIII^e siècle », *Revue Historique*, Avril 2019, n°690, p. 283-313.
- MARTIN Laurent, « Collaboration « chaude » ou « froide » ? Le cas d'Henri Jeanson (1938-1947) », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 2005/2, n°86, p. 91-106.
- MARTINACHE Igor, « Éditorial. Du syndicalisme en temps de crise », *Revue Française de Socio-Économie*, 2015/1, n°15, p. 9-21.
- MARTINEL Agnès et NATALI Franck, « Le Conseil Supérieur de la Magistrature : protecteur des magistrats ou des justiciables ? », *Après-Demain*, 2014/2, n°30, p. 33-35.
- MATHIEU Bertrand, « Transformer la Vème République sans la trahir. Cohérences et perspectives d'une réforme constitutionnelle », *Actualité Juridique Droit Administratif*, Octobre 2008, p. 1858-1864.
- MAURICE Marc, « Professionnalisme et syndicalisme », *Sociologie du Travail*, Juillet-septembre 1968, n°10-3, p. 243-256.

- MAURICE Marc, « L'évolution de la CFTC », *Sociologie du Travail*, Janvier-mars 1965, n°7-1, p. 83-93.
- MAURICE Marc, « Le déterminisme technologique dans la sociologie du travail (1955-1980). Un changement de paradigme ? », *Sociologie du Travail*, Janvier-mars 1980, n°22-1, p. 22-37.
- MAYAUD Jean-Luc, « Le centenaire de la révolution de 1848 en France : unité et éclatement », *Revue d'Histoire du XIX^e Siècle*, Juin 1997, n°14, p. 1-13.
- MEARDI Guglielmo, « Les relations professionnelles européennes sous pression internationale. Une comparaison de six pays », *Revue de l'Institut de Recherches Économiques et Sociales*, 2012/3, n°74, p. 35-60.
- MENAHEM Georges, « Prestations sociales, sécurité économique et croissance en Europe », *Revue de l'OFCE*, 2007/4, n°103, p. 291-322.
- MERRIEN François-Xavier, « État et politiques sociales : contribution à une théorie néo-institutionnaliste », *Sociologie du Travail*, Juillet-septembre 1990, n°32-3, p. 267-294.
- MICHEL Joël, « Le syndicalisme : horizon sans grandeur ? », *Vingtième Siècle. Revue d'Histoire*, Octobre-décembre 1998, n°60, p. 27-34.
- MILLIER-JENTSCH Walter et GIRAUD Olivier, « Les théories des relations industrielles : une mise en perspective », *Sociologie du Travail*, Avril-juin 1998, n°40-2, p. 233-262.
- MILZA Pierre, « Mussolini entre fascisme et populisme », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, Octobre-décembre 1997, n°56, p. 115-120.
- MINARD Philippe, « Économie de marché et État en France : mythes et légendes du colbertisme », *L'Économie politique*, 2008/1, n°37, p. 77-94.
- MINC Alain, « France archaïque, France moderne ? », *Le Débat*, 1982/1, n°18, p. 26-32.
- MINC Alain, « Nouvelle donne, vieux démons », *Le Débat*, 1983/5, n°27, p. 39-45.

- MIRKINE-GUÉTZÉVITCH Boris, « La souveraineté nationale », *Revue Politique et Parlementaire*, Juillet 1926, 43^e année, n° 500, p. 124-137.
- MOUNIER Jean-Pierre, « Du corps judiciaire à la crise de la magistrature », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, Septembre 1986, Volume 64, p. 20-29.
- MOYSAN-LOUAZEL Anne, « Les professions libérales réglementées, le marché et la concurrence – le cas des experts-comptables et des avocats », *Comptabilité-Contrôle-Audit*, 2011/2, Tome 17, p. 89-111.
- MULLER Pierre, « Un métier né de la crise : exploitant agricole », *Sociologie du Travail*, Octobre-décembre 1987, n°29-4, p. 459-475.
- MUSIEDLAK Didier, « Renzo de Felice et l'histoire du fascisme », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, Janvier-mars 1989, n°21, p. 91-100.
- NETTER Marie-Laurence, « Proudhon et les droites. De l'Action Française à Uriage », *Mil Neuf Cent. Revue d'histoire intellectuelle*, 1992, n°10, p. 64-76.
- NEVEU Érik, « « Sociostyles »... Une fin de siècle sans classes », *Sociologie du Travail*, Avril-juin 1990, n°32-2, p. 137-154.
- NEZOSI Gilles, « Vie et mort d'une identité professionnelle : l'idéologie de l'Homme de fer dans le bassin sidérurgique de Longwy », *Revue Française de Science Politique*, 1998, 48^e année, n°5, p. 625-644.
- OLIVESI Stéphane, « De la démocratie en entreprise. Entretien avec Marc Blondel », *Politiques de Communication*, 2014/1, n°2, p. 145-170.
- OLIVESI Stéphane, « Le syndicalisme à l'épreuve de la communication », *Questions de communication*, Septembre 2012, n°21, p. 269-290.
- PALAU Yves, « Les convictions juridiques, un enjeu pour les transformations doctrinales du catholicisme social de l'entre-deux-guerres », *Revue Française d'Histoire des Idées Politiques*, 2008/2, n°28, p. 369-389.
- PALAU Yves, « Des catholiques et de la politique. Les transformations doctrinales du catholicisme social 1900-1930 », *Revue Française d'Histoire des Idées Politiques*, 2^e semestre 1996, n°4, p. 317-344.

- PALIER Bruno, « De la crise aux réformes de l'État-providence. Le cas français en perspective comparée », *Revue Française de Sociologie*, 2002, n° 43-2, p. 243-275.
- PARADEISE Catherine, « Rhétorique professionnelle et expertise », *Sociologie du Travail*, Janvier-mars 1985, n°27-1, p. 17-31.
- PÉLISSÉ Jérôme, « Une grève froide inversée ? Éléments sur les mutations des relations professionnelles dans l'entreprise en France (1968-2018), *Négociations*, 2019/1, n°31, p. 61-81.
- PELLET Sandra, « Les professions réglementées : des gisements d'emploi ? », *Regards Croisés sur l'Économie*, 2013/1, n°13, p. 246-251.
- PERNOT Jean-Marie, « Le syndicalisme français à l'épreuve de la logique de « camps », *Savoir/Agir*, 2014/1, n°27, p. 55-61.
- PERROUX François, « Économie corporative et système capitaliste. Idéologie et réalité », *Revue d'Économie Politique*, 1933, Tome XLVII, p. 1409-1478.
- PICAUVET Emmanuel, « Réflexions sur le transhumanisme : entre amélioration individuelle et défi pour le progrès collectif », *Diogène*, 2018/3, n°263-264, p. 185-200.
- PIGENET Michel, « Les dockers. Retour sur le long processus de construction d'une identité collective en France, XIX^e-XX^e siècles », *Genèses*, 2001/1, n°42, p. 5-25.
- PINCON Michel et RENDU Paul, « Un ouvrier désenchanté », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, Juin 1986, Volume 62-63, p. 93-99.
- PIOTET Françoise, « Les événements de Décembre 1995 : chronique d'un conflit », *Sociologie du Travail*, Octobre-décembre 1997, n°39-4, p. 523-545.
- PIOTET Françoise, « Coopération et contrainte. A propos des modèles d'Aoki », *Revue Française de Sociologie*, 1992, n°33-4, p. 591-607.
- PISIER-KOUCHNER Evelyne, « Perspective sociologique et théorie de l'État. Remarques à propos d'un article de Pierre Birnbaum », *Revue Française de Sociologie*, 1977, n°18-2, p. 317-330.

- PIWNICA Fabrice, « Les résistances à l'introduction du libéralisme en France : le témoignage des Mémoires des corporations de 1776 », *Revue d'Histoire Moderne et Contemporaine*, Janvier-mars 1993, Tome 40, n°1, p. 30-48.
- PIZZORNO Alessandro, « Entre l'action de classe et le corporatisme. A propos de la représentation des travailleurs dans les pays capitalistes avancés », *Sociologie du Travail*, Avril-juin 1978, n°20-2, p. 129-152.
- PLOUVIEZ Mélanie, « Le projet durkheimien de réforme corporative : droit professionnel et protection des travailleurs », *Les Études Sociales*, 2013/1, n°157-158, p. 57-103.
- POCHET Philippe, « Les pactes sociaux en Europe dans les années 1990 », *Sociologie du Travail*, Avril-juin 1998, n° 40-2, p. 173-190.
- POLLET Gilles et RENARD Didier, « Genèses et usages de l'idée paritaire dans le système de protection sociale français. Fin XIX^e - milieu du XX^e siècle », *Revue Française de Science Politique*, 1995, 45^e année, n°4, p. 545-569.
- PORTA Jérôme, « Le droit du travail en changement. Essai d'interprétations », *Travail et Emploi*, 2019/2, n°158, p. 95-132.
- POULET Jordan, « Un soigneux et vigilant regard : La corporation des bouchers de Mirecourt et la question sanitaire (XVI^e- XVIII^e siècles), *Le Pays Lorrain*, Juin 2018, 115^e année, Volume 99, n°2, p. 177-182.
- PRANCHÈRE Jean-Yves, « La démocratie indéfinie et les « limites de l'autonomie ». Claude Lefort entre « principe d'anarchie » et « libéralisme » », *Raison Publique*, 2018/1, n°23, p. 109-127.
- PRIEUR Christian, « Mythes et réalités de la démocratie sociale (I) », *Les Tribunes de la Santé*, 2016/1, n°50, p. 51-54.
- REHFELDT Udo, « L'échange politique difficile : les stratégies syndicales en Italie 1975-1990 », *Sociologie du Travail*, Juillet-septembre 1991, n°33-3, p. 323-349.

- RÉMY Jacques, « La crise de professionnalisation en agriculture : enjeux de la lutte pour le contrôle du titre d'agriculteur », *Sociologie du Travail*, Octobre-décembre 1987, n°29-4, p. 415-441.
- REY Frédéric, « Les relations professionnelles en mouvements », *Sociologies Pratiques*, 2009/2, n°19, p. 1-8.
- REYNAUD Jean-Daniel, « Qualification et marché du travail », *Sociologie du Travail*, Janvier-mars 1987, n°29-1, p. 86-109.
- RIBEIL Georges, « Le conflit des cheminots de novembre-décembre 1995 : les avatars politiques d'une grève corporative », *Sociologie du Travail*, Octobre-décembre 1997, n°39-4, p. 425-448.
- RIOT-SARCEY Michèle, « Marx et l'expérience singulière de 1848 », *Cités*, 2014/3, n°59, p. 75-87.
- RIVIÈRE François, « Guildes, monopoles et oligopoles dans la Normandie de la fin du Moyen-Age : la réglementation des métiers est-elle hostile à la concurrence ? », *Entreprises et histoire*, 2008/3, n°52, p. 36-45.
- ROCHEFORT Thierry, « L'amélioration des conditions de travail à l'épreuve du système français de relations professionnelles : la négociation de l'accord interprofessionnel de 1975 », *Négociations*, 2013/1, n°19, p. 9-25.
- ROLLAND Patrice, « Le catholicisme social et la politique », *Revue Française d'Histoire des Idées Politiques*, 2013/1, n°37, p. 133-157.
- ROSANVALLON Pierre, « Corporations et corps intermédiaires », *Le Débat*, 1989/5, n°57, p. 172-175.
- ROUBAN Luc, « La modernisation de l'État et la fin de la spécificité française », *Revue Française de Science Politique*, 1990, 40^e année, n°4, p. 521-545.
- ROUSSO Henry, « Le Plan, objet d'histoire », *Sociologie du Travail*, Juillet-septembre 1985, n°27-3, p. 239-250.
- ROZENBLATT Patrick, « La forme coordination : une catégorie sociale révélatrice de sens », *Sociologie du Travail*, Avril-juin 1991, n° 33-2, p. 239-254.

- RUFFAT Michèle, « À quoi sert le néocorporatisme ? », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, Janvier-mars 1987, n°13, p. 95-104.
- RUI Sandrine, « Société civile organisée et l'impératif participatif. Ambivalences et concurrence », *Histoire, Économie et Société*, 2016/1, 35^e année, p. 58-74.
- SAHLINS Peter, « Sur la citoyenneté et le droit d'aubaine. Réponse à Simona Cerutti », *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 2008/2, 63^e année, p. 385-398.
- SAINSAULIEU Ivan, « La Fédération Solidaires unitaires démocratiques des PTT (SUD-PTT) : creuset d'une contestation pragmatique », *Revue Française de Science Politique*, 1998, n°48-1, p. 121-141.
- SAINSAULIEU Renaud et SÉGRESTIN Denis, « Vers une théorisation sociologique de l'entreprise », *Sociologie du Travail*, Juillet-septembre 1986, n°28-3, p. 335-352.
- SALESINA Marc, « L'influence des institutions représentatives du personnel sur les pratiques de gestion des ressources humaines », *@GRH*, 2012/1, n°2, p. 11-36.
- SALVATI Mariucca, CLOAREC Mathieu et MAGRI Susanna, « Histoire contemporaine et analyse comparative en Italie », *Genèses*, 1996, n°22, p. 146-159.
- SANTELMANN Paul, « Enjeux syndicaux. L'enlisement de la formation professionnelle continue », *Revue de l'Institut de Recherches Économiques et Sociales*, 2007/1, n°53, p. 51-81.
- SAVOYE Antoine, « Corporations sans corporatisme : la conception de Le Play », *Les Études Sociales*, 2013/1, n°157-158, p. 11-20.
- SAWYER Stephen et CLAVIER Aurore, « Ces Nations façonnées par les Empires et la globalisation. Réécrire le récit national du XIX^e siècle aujourd'hui », *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 2014/1, 69^e année, p. 117-137.
- SCELLE Georges, « Le Conseil National Économique », *Revue d'Études Coopératives*, Janvier-mars 1925, 4^e année, n°14, p. 109-125.
- SCELLE Georges, « Le problème ouvrier », *Revue Française d'Histoire des Idées Politiques*, 2005/1, n°21, p. 167-191.

- SCHMITTER Phillip C., « Still the century of corporatism ? », *Review of Politics*, Janvier 1974, 36/1, p. 85-131.
- SCOT Jean-Paul, « Comprendre une spécificité française », *Nouvelles Fondations*, 2007/1, n°5, p. 65-70.
- SÉGRESTIN Blanche, « La mission de l'entreprise, variable clé de la démocratie sociale ? », *Cités*, 2019/1, n° 77, p. 107-113.
- SÉGRESTIN Denis, « Les communautés pertinentes de l'action collective : canevas pour l'étude des fondements sociaux des conflits du travail en France », *Revue Française de Sociologie*, 1980, n°21-2, p. 171-202.
- SIEGFRIED André, « Le Vichy de Pétain, le Vichy de Laval », *Revue Française de Science Politique*, 1956, 6^e année, n°4, p. 737-749.
- SIROT Stéphane, « De l'unité socialiste à l'autonomie ouvrière », *Nouvelles Fondations*, 2006/1, n°1, p. 108-114.
- SLAMA Alain-Gérard, « Vichy était-il fasciste ? », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, Juillet-septembre 1986, n°11, p. 41-54.
- SPITZ Jean-Fabien, « La culture politique républicaine en question. Pierre Rosanvallon et la critique du « jacobinisme » français », *Raisons Politiques*, 2004/3, p. 111-124.
- STEINER Phillippe, « Mauss, les groupements professionnels et « l'atmosphère de don » », *Les Études Sociales*, 2013/1, n°157-158, p. 105-122.
- STOFFÄES Christian, « Le rôle du Corps des Mines dans la politique industrielle française : deux siècles d'action et d'influence », *Annales des Mines - Réalités industrielles*, 2011/4, p. 48-67.
- TAFANI Pierre, « Du clientélisme politique », *Revue du Mauss*, 2005/1, n°25, p. 259-286.
- TARRAGONI Federico, « L'émancipation dans la pensée sociologique : un point aveugle ? », *Revue du Mauss*, 2016/2, n°48, p. 117-134.

- TEULINGS Arnold, « Internationalisation du capital et double déplacement de l'emploi », *Sociologie du Travail*, Octobre-décembre 1980, n°22-4, p. 369-389.
- THIBAUD Paul, « L'optimisme démocratique de Pierre Rosanvallon », *Le Débat*, 2012/2, n° 169, p. 136-141.
- TIXIER Pierre-Éric, « Les mutations de la négociation collective. Le cas de la France », *Négociations*, 2007/2, n°8, p. 103-119.
- VALAKOULIS Michel, « Le syndicalisme à l'épreuve du temps », *Nouvelles Fondations*, 2007/3, n°7-8, p. 85-91.
- VATIN François, CAILLÉ Alain et FAVEREAU Olivier, « Réflexions croisés sur la mesure et l'incertitude », *Revue du Mauss*, 2010/1, n°35, p. 83-109.
- VIDAL Daniel, « Politique et conjugaison : revendications et groupes professionnels en mai-juin 1968 », *Sociologie du Travail*, Juillet-septembre 1970, n°12-3, p. 227-243.
- VILANOVA Laurent, « Droit et gouvernance des entreprises », *Revue Économique*, 2007/6, Volume 58, p. 1181-1206.
- WATTS Sydney, « Boucherie et hygiène à Paris au XVIII^e siècle », *Revue d'Histoire Moderne et Contemporaine*, 2004/3, n°51-3, p. 79-103.
- WEBER Henri, « La France reste-elle la patrie de la lutte des classes ? », *Commentaire*, 2020/2, n° 170, p. 271-276.
- WIEVIORKA Michel, « Les « effets pervers » de Raymond Boudon », *Sociologie du Travail*, Juillet-septembre 1981, n°23-3, p. 325-333.
- WILLEMEZ Laurent, « Élire des juges et représenter le monde du travail : les élections prud'homales en débat (1907-2014) », *Travail et Emploi*, Octobre-Décembre 2015, n°144, p. 7-29.
- WILSON Frank, « Les groupes d'intérêts sous la Vème République. Test de trois modèles théoriques de l'interaction entre groupes et gouvernement », *Revue Française de Science Politique*, 1983, 33^e année, n°2, p. 220-254.

- WINOCK Michel, « Retour sur le fascisme français. La Rocque et les Croix de Feu », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 2006/2, n°90, p. 3-27.
- WOLFF Jacques, « Les économistes face aux crises de 1929 et 1974 », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, Octobre-décembre 1996, n°52, p. 114-124.
- YON Karel et BÉROUD Sophie, « Réforme de la représentativité, pouvoir syndical et répression. Quelques éléments de réflexion », *Agone*, 2013/1, n°50, p. 159-173.
- ZARCA Bernard, « Identité de métier et identité artisanale », *Revue Française de Sociologie*, 1988, n°29-2, p. 247-273.
- ZARIFIAN Philippe, « Le syndicalisme face à l'entreprise industrielle », *Sociologie du Travail*, Juillet-septembre 1985, n°27-3, p. 336-343.
- ZILLER Jacques, « Les instruments juridiques de la protection des intérêts diffus et des biens collectifs : le rôle des pouvoirs privés et la rentrée des pouvoirs publics », *Revue Internationale de Droit Économique*, 2003/3, Tome XVII, p. 495-510.

e. Articles de presse

- « Réforme de la Justice : Houillon (UMP) déplore une victoire du corporatisme », Le 23 octobre 2006, *AFP*.
- BARJONET Claude, Le 4 février 1997, « Clients et opérateurs réclament un plan d'urgence en faveur des ports français », *Les Échos*, p. 12-13.
- BARROUX David, Le 16 janvier 2013, « Au-delà du corporatisme », *Les Échos*, p. 10.
- BAUDET Marie-Béatrice, Le 1^{er} avril 2006, « Pour sortir enfin du corporatisme hexagonal », *Le Monde*, p. 23.
- BAUDET Marie-Béatrice, Le 23 juin 1993, « Les nouveaux conflits. La fin des grèves presse-bouton », *Le Monde*, p. 32-33.
- BESSET Jean-Paul, Le 1^{er} septembre 1999, « Une fièvre paysanne qui dépasse le corporatisme », *Le Monde*, p. 7.
- BILGER Philippe, Le 14 janvier 2004, « Corporatisme judiciaire », *Le Monde*, p. 14.

- BOUVIER Michel, « La fiscalité dérogatoire traduit la dégénérescence de l'État-providence : Clientélisme et corporatisme : Un nouveau Moyen-Age », Le 25 septembre 2010, *Le Monde*, p. 18.
- CHEMIN Anne, Le 6 octobre 1997, « Madame Guigou plaide pour l'indépendance de la justice sans corporatisme », *Le Monde*, p. 11.
- DE CAPELE Gaétan, Le 2 octobre 2015, « Corporatisme aveugle », *Le Figaro*, p. 1.
- DE MONTVALON Jean-Baptiste, Le 20 février 2006, « Des députés fustigent le corporatisme des magistrats », *Le Monde*, p. 9.
- DURAND-SOUFFLAND Stéphane, Le 8 juin 2006, « Le corporatisme des magistrats montré du doigt », *Le Figaro*, p. 7-8.
- FAUJAS Alain, Le 10 février 1993, « Les lampistes et le corporatisme », *Le Monde*, p. 30.
- GUIBERT Nathalie, Le 2 février 2006, « Un avocat d'Outreau dénonce le corporatisme des magistrats », *Le Monde*, p. 12.
- HEINICH Nathalie, Le 19 juin 2014, « Derrière le mot « culture » s'abrite la défense d'intérêts corporatistes de l'industrie de loisirs », *Le Monde*, p. 16.
- JORDAN Bertrand, Le 10 mars 2004, « Sauvons la recherche...pas le corporatisme », *Le Monde*, p. 14.
- Le 11 mars 1999, « Robert Savy : Le corporatisme départemental empêche l'émergence d'un paysage administratif simplifié. Aucun gouvernement, aucune majorité politique n'ose aborder ouvertement la question de l'empilement de nos structures administratives, depuis la commune jusqu'à la région. Pourra-t-on, encore longtemps, faire l'économie d'une simplification du paysage ? », *Les Échos*, p. 66-67.
- Le 11 octobre 2008, « Dati contre le corporatisme des magistrats », *Le Figaro*, p. 38.
- Le 11 octobre 2010, « Ex-inculpé d'Urba, Boulard (PS) attaque le corporatisme des juges », *AFP*.
- Le 15 octobre 2014, « Mailly (FO) à Macron : « le corporatisme » c'est le régime de Mussolini », *AFP*.
- Le 23 juin 1998, « Corporatisme de gauche », *Les Échos*, p. 64-65.
- Le 23 septembre 2002, « Éric de Montgolfier : « Mon crime : avoir intenté au corporatisme » », *Le Monde*, p. 8-10.

- Le 30 janvier 1996, « Le pluralisme de l'apprentissage dans l'art est essentiel aujourd'hui », *Le Monde*, p. 12.
- LE NOAN Erwan, Le 11 juin 2014, « SNCF, taxis, intermittents : les derniers feux du corporatisme à la française », *Le Figaro*, p. 1-2.
- LEBAUBE Alain, Le 23 juin 1993, « Les nouveaux conflits. La société est aujourd'hui à la merci d'incidents sociaux aussi foudroyants qu'imprévisibles », *Le Monde*, p. 32-33.
- LECLUSE Michèle, Le 19 septembre 2001, « Un cuisinier très engagé », *Les Échos*, p. 66-70.
- LICHFIELD John, Le 22 avril 2002, « La maladie du corporatisme », *Le Monde*, p. 21-23.
- MOREAU Philippe, Le 25 novembre 1992, « Le président de la RATP dénonce un corporatisme syndical », *Les Échos*, p. 2-3.
- ROSA Jean-Jacques, Le 2 avril 1999, « Corporatisme contre capitalisme », *Le Figaro*, p. 10-11.
- THÉOPHILE Josette, Le 13 février 2013, « Le corporatisme a bon dos ! Les profs, cibles trop faciles », *Le Monde*, p. 18.
- VALIDIRE Jean-Louis, Le 14 février 2000, « L'émergence d'un modèle social commun freinée par le « micro-corporatisme » », *Le Figaro*, p. 6-7.
- ZAVARO Maurice, Le 5 juillet 2000, « Le corporatisme menace la justice », *Libération*, p. 5-6.

Table des matières

Remerciements	6
Table des sigles et abréviations	8
Sommaire	12
Introduction	14
Partie I : Une cartographie des idées corporatistes	39
Titre 1 : La figure du corporatisme d'État.....	40
Chapitre 1 : Le modèle corporatif initial	41
Section 1 : Les corporations d'Ancien Régime.....	42
Paragraphe 1 : La construction de la solidarité corporative	42
A. L'importance du cadre réglementaire	42
1. Une importance matérielle.....	43
2. Une importance morale	46
B. La pérennité de la solidarité corporative	49
Paragraphe 2 : La remise en cause de la solidarité corporative	51
A. La rigidité du cadre réglementaire	51
1. Une rigidité économique	52
2. Une rigidité sociale	57
B. Le paradoxe corporatif	60
Section 2 : La fin des corporations.....	64
Paragraphe 1 : Un corporatisme salutaire	64
A. Une nécessité politique.....	65
B. Une nécessité sociale.....	68
1. Modèle corporatif initial et théories socio-économiques	68
2. Modèle corporatif initial et rapports de travail	71
Paragraphe 2 : Un corporatisme nocif	76
A. La crainte du monopole économique	76
B. La crainte d'une fermeture sociale	79
Conclusion du Chapitre 1	82
Chapitre 2 : Le modèle du corporatisme d'État organisateur	84
Section 1 : Les idées corporatistes d'entre-deux-guerres	84
Paragraphe 1 : Les fondements	85

A. Une continuité politique	85
B. Une continuité socio-économique	91
Paragraphe 2 : Les effets	95
A. La construction des ordres corporatifs	95
1. Une construction acceptée	96
a. Les fondements d'un ordre corporatif français	96
b. L'influence des ordres corporatifs étrangers	100
2. Une construction dénoncée	104
B. Les effets sur le droit du travail	108
1. L'esprit du droit du travail	109
2. Les réalisations du droit du travail	112
Section 2 : Les idées corporatistes sous le régime de Vichy	116
Paragraphe 1 : La faillite des idées	116
A. Les bases théoriques de l'ordre corporatif	116
1. Des bases solides	117
2. Des fragilités naturelles	120
B. Les bases textuelles de l'ordre corporatif	122
Paragraphe 2 : La faillite des réalisations	125
A. La faiblesse de l'ordre corporatif	126
1. Les cadres de l'organisation corporative	126
a. Une concrétisation inévitable	126
b. Une concrétisation effective	128
2. Des problèmes récurrents	131
B. La nocivité du corporatisme de Vichy sur le droit du travail	133
1. Le délitement du droit du travail corporatif	133
2. Un nouveau droit du travail après la Libération ?	137
Conclusion du Chapitre 2	143
Chapitre 3 : Le modèle du néo-corporatisme	147
Section 1 : La naissance du néo-corporatisme	147
Paragraphe 1 : La définition du groupe d'intérêt	147
A. Le rapport ambivalent avec l'État	148
B. La politisation au service de l'autonomie	151
Paragraphe 2 : La contestation du groupe d'intérêt	154
A. L'autonomie confrontée à l'hégémonie de l'État	155

B. L'intérêt collectif face à l'intérêt général	157
Section 2 : Les foyers de néo-corporatisme	159
Paragraphe 1 : Les sphères d'influence des groupes d'intérêt	159
A. La diversité des domaines néo-corporatistes	160
B. La diversité des actions néo-corporatistes	162
Paragraphe 2 : Le néo-corporatisme face au droit du travail	163
A. L'esprit du droit du travail.....	164
B. Les réalisations du droit du travail	165
Conclusion du Chapitre 3	172
Conclusion du Titre 1.....	174
Titre 2 : La figure du corporatisme social	175
Chapitre 1 : La définition du corporatisme social	176
Section 1 : La caractérisation du groupe de pression	176
Paragraphe 1 : L'importance des particularismes.....	176
A. La dilution de l'intérêt collectif	177
B. Une dilution positive de l'intérêt collectif	181
Paragraphe 2 : Les questionnements autour des particularismes.....	184
A. Une dilution négative de l'intérêt collectif.....	184
1. Les conséquences désastreuses du corporatisme social	184
2. Les outils pour mettre fin au corporatisme social	187
B. La portée de l'intérêt collectif.....	192
Section 2 : Les moyens d'action du groupe de pression.....	195
Paragraphe 1 : La nature de l'action	196
A. Des actions revendicatives et localisées	196
B. Des actions politisées au service d'intérêts économiques.....	199
Paragraphe 2 : Les modalités de l'action	200
A. Les groupes de pression et l'évolution du droit	201
B. Les dessous des mouvements sociaux	204
Conclusion du Chapitre 1	207
Chapitre 2 : Le corporatisme social en droit du travail	208
Section 1 : Les spécificités du groupe de pression en droit du travail.....	208
Paragraphe 1 : La définition.....	208
A. La décentralisation de l'identité professionnelle	209
B. Les effets de la décentralisation de l'identité professionnelle	213

Paragraphe 2 : Les moyens d'action.....	218
A. Les méfaits de la confrontation sociale	218
B. Les bienfaits de la confrontation sociale	220
1. La confrontation sociale au service du groupe de pression	220
2. La confrontation sociale au service de l'intérêt général	222
Section 2 : Les différentes formes de corporatisme social en droit du travail	224
Paragraphe 1 : La définition du corporatisme d'entreprise	224
A. Les fondements	225
B. Les perspectives	227
Paragraphe 2 : La définition du corporatisme syndical, professionnel et de métier	229
A. Les fondements	230
B. Les perspectives	232
1. Les enjeux du corporatisme syndical	232
2. Les enjeux du corporatisme professionnel et du corporatisme de métier	236
Conclusion du Chapitre 2	241
Conclusion du Titre 2.....	242
Conclusion de la Partie I	243
Partie II : La réception des idées corporatistes dans la doctrine en droit du travail.....	247
Titre 1 : Corporatisme d'État et droit du travail	248
Chapitre 1 : Modèle corporatif initial, corporatisme d'État organisateur et droit du travail	249
Section 1 : Modèle corporatif initial et droit du travail	249
Paragraphe 1 : La qualification professionnelle corporative	249
A. Les caractères	250
B. La dénonciation du monopole.....	255
Paragraphe 2 : La construction de l'autonomie professionnelle.....	259
A. L'édification d'une législation sociale collective	260
1. Qualification professionnelle corporative et autonomie.....	260
2. Autonomie professionnelle et législation sociale.....	265
B. Les limites de l'autonomie professionnelle	268
1. La remise en cause par le libéralisme et le marxisme	268
2. La question du pluralisme des sources du droit du travail.....	272
Section 2 : Corporatisme d'État organisateur et droit du travail	274
Paragraphe 1 : La poursuite de l'œuvre collective du modèle corporatif initial	275
A. L'évolution de la qualification professionnelle corporative	275

B. L'affirmation de l'autonomie professionnelle à travers le droit du travail	279
Paragraphe 2 : Le pluralisme des sources du droit du travail en débat(s)	281
A. Les dérives corporatistes	282
B. Autonomie ou hétéronomie du droit du travail ?	284
Conclusion du Chapitre 1	288
Chapitre 2 : Néo-corporatisme et droit du travail	290
Section 1 : Le développement du dialogue social	290
Paragraphe 1 : Les fondements	291
A. La continuité de la qualification professionnelle corporative.....	291
B. La continuité de l'autonomie professionnelle.....	294
1. Dialogue social et collectivisme	295
2. Dialogue social et autonomie professionnelle	298
a. Des liens évidents.....	298
b. Autonomie professionnelle ou autogestion ?	301
Paragraphe 2 : L'expression.....	305
A. La consécration partielle du collectivisme	305
1. L'ambiguïté du dialogue social.....	305
2. Les premiers jalons de la démocratie sociale : arbitrage et gouvernance d'entreprise	311
B. Un nouvel élan	315
Section 2 : La fragilité du dialogue social	320
Paragraphe 1 : Le rôle de l'État.....	320
A. La mainmise de l'acteur étatique	320
B. État et pluralisme des sources du droit du travail.....	326
Paragraphe 2 : Le rôle des groupes professionnels.....	331
A. Le rôle du syndicat.....	331
1. La reconnaissance du syndicat dans le dialogue social	332
2. Les prémices de l'institutionnalisation syndicale	335
B. Le rôle de l'entreprise.....	341
Conclusion du Chapitre 2	343
Conclusion du Titre 1.....	345
Titre 2 : Corporatisme social et droit du travail.....	347
Chapitre 1 : Les ressorts d'une vision néo-libérale du droit du travail.....	349
Section 1 : La dilution du lien collectif	349
Paragraphe 1 : Une autre vision de la participation	349

A. Les limites de la conscience collective.....	350
1. L’utopie du bien commun ?.....	350
2. Le renouveau de la critique des groupes professionnels	355
B. Les conséquences sur le comportement des acteurs sociaux	357
1. Le rôle ambigu de l’entreprise	358
2. Individualisme et syndicalisme.....	360
Paragraphe 2 : L’offensive néo-libérale face à la qualification professionnelle corporative	363
A. L’autonomie professionnelle en danger	364
B. L’ombre de la « <i>seconde modernité</i> »	368
1. L’individu au détriment du collectif.....	368
2. Les conséquences possibles sur le droit du travail.....	370
Section 2 : Néo-libéralisme et démocratie sociale	373
Paragraphe 1 : Le corporatisme social au niveau local.....	373
A. Les réalités du corporatisme syndical	374
B. Les réalités du corporatisme d’entreprise, professionnel et de métier.....	379
1. Les réalités du corporatisme d’entreprise.....	380
2. Les réalités du corporatisme professionnel et de métier.....	384
Paragraphe 2 : Le corporatisme social au niveau national.....	386
A. Corporatisme social et conséquences sur le dialogue social.....	386
1. La position des acteurs sociaux.....	387
2. La position de l’État.....	389
B. Corporatisme social et enjeux sur la hiérarchie des normes	391
1. La disparition du lien communautaire ?	392
2. Les perspectives de la norme négociée	394
Conclusion du Chapitre 1	400
Chapitre 2 : Une délégalisation du droit du travail ?.....	402
Section 1 : Néo-libéralisme et normes du droit du travail	402
Paragraphe 1 : Le poids de l’État et du corporatisme d’entreprise	403
A. Des rôles ambigus	403
1. La place de l’État dans le droit du travail.....	403
a. La situation de la branche	404
b. La situation de la négociation prélegislative.....	409
2. La place de l’entreprise dans le droit du travail	413
B. L’autonomie professionnelle interrogée	417

1. Un questionnaire juridique.....	418
2. Un questionnaire théorique.....	422
Paragraphe 2 : Le poids du corporatisme syndical, professionnel et de métier.....	426
A. Corporatisme professionnel et de métier et évolution du droit du travail.....	426
1. Des ambitions affichées.....	427
2. Néo-libéralisme et pluralisme des sources du droit du travail.....	430
B. Corporatisme syndical et évolution du droit du travail.....	435
1. Un esprit corporatiste.....	435
a. Un besoin de reconnaissance : la question de la représentativité.....	436
b. Un besoin de prérogatives : la question du financement.....	437
2. Des réalisations juridiques au diapason de l'esprit corporatiste.....	441
Section 2 : Les résistances du lien collectif.....	445
Paragraphe 1 : Un maintien théorique.....	445
A. L'exigence du bien commun.....	445
1. Les dessous de la qualification professionnelle.....	446
2. Bien commun et pluralisme des sources du droit du travail.....	450
B. L'impérative recherche du bien commun par les acteurs sociaux.....	453
1. La permanence de la conscience collective.....	454
2. Conscience collective et corporatisme social.....	459
Paragraphe 2 : Un maintien juridique.....	462
A. L'exigence du bien commun intégré au droit du travail.....	463
1. La légitimité de la norme en droit du travail.....	463
2. La consolidation des canaux du dialogue social.....	468
B. Les modalités de recherche du bien commun par les acteurs sociaux.....	473
1. Un besoin accru de participation.....	474
2. Un besoin accru de représentativité.....	478
Conclusion du Chapitre 2.....	483
Conclusion du Titre 2.....	486
Conclusion de la Partie II.....	488
Conclusion générale.....	491
Index.....	497
Sources.....	500
I. Sources manuscrites.....	500
II. Sources constitutionnelles, législatives et réglementaires.....	500

III. Sources imprimées et numérisées	503
1. Sources juridiques	503
a. Ouvrages généraux et spéciaux, thèses, traités et manuels	503
b. Contributions à un ouvrage collectif et articles de mélanges	505
c. Rapports	508
d. Contributions parmi les actes publiés de colloques	509
e. Articles de doctrine.....	510
2. Autres sources	536
a. Ouvrages généraux et spéciaux, traités et manuels.....	536
b. Contributions à un ouvrage collectif et articles de mélanges	538
c. Contribution parmi les actes publiés de colloque	541
d. Articles de doctrine.....	542
e. Articles de presse.....	571
Table des matières	575

Les idées corporatistes dans la doctrine française en droit du travail depuis l'entre-deux-guerres

Le point de départ de l'étude est le constat de la récurrence du vocable corporatiste dans un certain nombre de discours. Ce vocable désigne les termes de « *corporatisme* », « *corporation* » et « *néo-corporatisme* ». Si le constat d'une utilisation fréquente est général, il est particulièrement intéressant à soulever en droit du travail, historiquement façonné par l'organisation corporative d'Ancien Régime. Cela d'autant plus qu'il y a effectivement un grand nombre de références au corporatisme dans les principales revues spécialisées en droit du travail. Or, ces références s'appuient sur des contextes, des usages et des objets, comparés au corporatisme, très différents. Il n'existe donc pas d'étude juridique générale sur le corporatisme, en tant que mouvement d'idées, dans les données du droit du travail. Il convient ainsi de tenter de combler partiellement cette lacune scientifique en s'intéressant à la doctrine. L'ambition de la thèse est de comprendre l'utilisation de l'appellation corporatiste dans la littérature, notamment travailliste. Mais parce que les références au corporatisme sont diffuses au sein de cette doctrine, il convient de recourir à la pluridisciplinarité. Définir le corporatisme en tant que mouvement d'idées requiert de faire appel aux représentations émanant d'auteurs d'autres disciplines. Recenser les discours et analyser leur contenu en cas de référence au corporatisme aidera à cerner un objet mouvant. Cette méthode permettra de mettre à jour différents modèles de discours, autrement dit différentes manières de comprendre le corporatisme, toutes fondées sur des caractéristiques fréquemment invoquées. Cette approche pluraliste doit permettre, finalement, de proposer une définition des idées corporatistes. Il sera ensuite nécessaire de confronter ces dernières, ainsi définies, aux discours de la doctrine travailliste afin de savoir si elles aident à l'intelligibilité du droit. Appliqué au droit du travail français, ce processus doit permettre de déterminer si ce dernier peut être qualifié de corporatiste.

Mots-clés : Corporatisme – Organisation corporative d'Ancien Régime – Communauté professionnelle – Autonomie professionnelle – Démocratisation des rapports de travail – Dialogue social

Corporatist ideas in French labor law doctrine since the interwar period

The starting point of the study is the observation of the recurrence of the term corporatist in a certain number of discourses. This term designates the terms “corporatism”, “corporation” and “neo-corporatism”. If the finding of frequent use is general, it is particularly interesting to raise in labor law, historically shaped by the corporate organization of the Ancien Régime. This is all the more so since there are indeed a large number of references to corporatism in the main journals specializing in labor law. However, these references are based on very different contexts, uses and objects compared to corporatism. There is therefore no general legal study of corporatism, as a movement of ideas, in labor law data. It is therefore appropriate to try to partially fill this scientific gap by focusing on doctrine. The ambition of the thesis is to understand the use of the appellation corporatist in the literature, in particular labor. But because references to corporatism are diffuse within this doctrine, it is advisable to resort to multidisciplinary. Defining corporatism as a movement of ideas requires appealing to representations emanating from authors from other disciplines. Listing the speeches and analyzing their content in case of reference to corporatism will help to identify a moving object. This method will make it possible to update different discourse models, in other words different ways of understanding corporatism, all based on frequently invoked characteristics. This pluralist approach should ultimately make it possible to propose a definition of corporatist ideas. It will then be necessary to confront the latter, thus defined, with the discourse of labor doctrine in order to know if they help the intelligibility of the law. Applied to French labor law, this process must make it possible to determine whether the latter can be qualified as corporatist.

Key words : Corporatism – Corporative organization of Ancien Régime – Professional community – Professional autonomy – Working relationships democratization – Social dialogue